Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 2804/2025
E-TRAV-23/25

Audience publique du 15 décembre 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 Mathieu WERNOTH, avocat à Luxembourg,

et :

la SOCIETE1.), 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 Yamina NOURA, avocat à Esch-sur-Alzette.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 29 janvier 2025, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 17 février 2025, date à laquelle l'affaire fut fixée au 5 mai 2025.

Suite à deux remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 17 novembre 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 29 janvier 2025, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la 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 sa démission pour faute grave qu'elle demanda à voir déclarer justifiée, les montants de :

- Indemnité compensatoire de préavis : 5.422,84 €
- Préjudice matériel : 8.134,26 €
- Préjudice moral : 3.000,00 €.

Elle réclama encore les montants de :

- Salaire de septembre 2024 : 2.711,42 €
- Préjudice matériel pour paiement tardif des salaires : 1.000,00 €
- Congé non pris : 4.320,03 €
- Non-remise des documents de rupture de contrat : 5.422,84 €.

La requérante demanda ensuite la remise, sous peine d'astreinte, de son certificat de travail, de son « reçu pour solde de tous comptes », de son attestation U1, de sa fiche de retenue d'impôt ainsi que de ses bulletins de salaire des mois de mars 2024 à décembre 2024.

Elle 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.

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

A l'audience publique du 17 novembre 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) :

- renonça à sa demande relative au salaire de septembre 2024 ;
- renonça à sa demande relative au congé non pris ;
- réclama une indemnité de 741,82 € pour le congé correspondant au préavis perdu ;
- renonça à sa demande en communication, sauf en ce qui concerne l'attestation U1 ainsi que – en cas de démission justifiée – son certificat de travail qu'elle demanda à voir rectifier en conséquence.

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 durée déterminée, elle s'est trouvée aux services de la société défenderesse pendant la période du 28 octobre 2023 au 28 décembre 2023.

Elle explique que suivant avenant du 31 décembre 2023, les parties ont décidé de poursuivre leur relation de travail sous la forme d'un contrat à durée indéterminée.

La requérante fait ensuite valoir que suivant courrier recommandé du 29 octobre 2024, réceptionné par l'employeur le 11 novembre 2024, elle a dû démissionner de son poste de travail avec effet immédiat pour faute grave.

Elle reproche en effet à l'employeur de ne plus lui avoir établi de fiches de salaire depuis le mois de février 2024.

Elle lui reproche encore d'avoir payé ses salaires de l'année 2024 avec plusieurs jours de retard. Ainsi, la requérante explique :

- que son salaire de janvier 2024 n'a été réglé que le 13 février 2024 ;
- que son salaire de février 2024 n'a été réglé que le 6 mars 2024 ;
- que son salaire de mars 2024 n'a été réglé que le 11 avril 2024 ;
- que son salaire d'avril 2024 n'a été réglé que le 16 mai 2024 ;
- que son salaire de mai 2024 n'a été réglé que le 18 juin 2024 ;
- que son salaire de juin 2024 n'a été réglé que le 18 juillet 2024 ;
- que son salaire de juillet 2024 n'a été réglé que le 2 septembre 2024.

En ce qui concerne les salaires des mois d'août 2024 et de septembre 2024, la requérante explique qu'ils ont été pris en charge par la CNS.

Contrairement à sa requête, elle ne reproche dès lors plus à l'employeur de ne pas avoir payé sa rémunération de septembre 2024. Elle lui reproche en revanche d'être responsable du paiement tardif de l'indemnité pécuniaire du mois en question, la CNS lui ayant confirmé par e-mail l'existence d'une erreur de déclaration dans le chef de l'employeur qui aurait engendré ledit retard.

La requérante fait encore valoir qu'au courant du mois de juillet 2024, l'employeur a fait preuve d'une attitude nauséabonde à son égard, en l'invitant à aller se faire violer.

Elle explique finalement que, alors qu'elle se trouvait en arrêt de travail pour raison de maladie, l'employeur l'a accusé de prendre du repos au lieu de se soucier des intérêts de l'entreprise.

Considérant que tous ces comportements sont constitutifs d'une faute grave, PERSONNE1.) demande à voir déclarer sa démission justifiée.

Elle estime pouvoir prétendre de ce chef à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, soit un montant évalué à 5.422,84 €.

Elle prétend encore au paiement d'un montant de 8.134,26 € nets à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle affirme avoir subi à la suite de cette démission.

Dans ce même contexte, elle réclame la réparation de son préjudice moral évalué à 3.000 € nets.

PERSONNE1.) fait ensuite valoir que du fait de sa démission, imputable à l'employeur, elle s'est vu priver du congé auquel elle aurait normalement pu prétendre en cas de démission avec préavis. Elle réclame dès lors une indemnité de 741,82 € pour le congé correspondant audit préavis.

Elle réclame en outre la communication de son attestation U1, celle-ci ne lui ayant toujours pas été délivrée. Elle estime par ailleurs qu'en cas de démission justifiée, il y a lieu à rectification de la période de travail indiquée sur son certificat de travail.

La requérante explique encore que du fait de la communication tardive de ses documents de fin de contrat, elle a subi un préjudice. A ce titre, elle réclame le paiement de dommages et intérêts à hauteur du montant de 5.422,84 € nets.

Elle réclame finalement un montant supplémentaire de 1.000 € nets à titre de dommages et intérêts pour le préjudice matériel qu'elle affirme avoir subi du fait du paiement tardif de ses salaires.

La SOCIETE1.) s'oppose à la demande.

Elle expose tout d'abord que depuis le mois de juin 2023 (en réalité : juin 2024), la salariée se trouvait en incapacité de travail continue jusqu'à la date de sa démission.

Elle explique ensuite qu'après avoir procédé au paiement des salaires de juin et de juillet de l'année en question, elle a été informée par courrier de la CNS du 10 août 2024 que celle-ci allait prendre en charge l'indemnité pécuniaire à partir du mois d'août 2024.

Elle explique encore que suivant courrier du 9 septembre 2024, cette même CNS l'a informé que l'indemnité pécuniaire serait prise en charge à partir du mois de septembre 2024.

La société défenderesse conteste se trouver à l'origine du paiement tardif de cette dernière indemnité. En ce qui concerne l'e-mail de la CNS, elle estime qu'il est trop vague et qu'il ne lui permet pas de prendre position par rapport à un éventuel manquement de sa part.

La SOCIETE1.) fait ensuite valoir que si elle a bien reçu le courrier de démission du 29 octobre 2024 en date du 11 novembre 2024, les éléments du dossier ne

permettent toutefois pas d'identifier la date exacte à laquelle ce courrier a été confié à la poste.

Estimant dès lors que PERSONNE1.) n'a pas établi qu'elle a notifié sa démission endéans le délai légal d'un mois, la société défenderesse estime que la requérante est forclose à se prévaloir des motifs invoqués à l'appui de sa démission.

La défenderesse reproche ensuite à PERSONNE1.) d'avoir invoqué dans sa requête des motifs différents de ceux indiqués dans son courrier de démission. Considérant que ces motifs sont sans rapport avec la résiliation du contrat, elle estime qu'il n'y a pas lieu d'en tenir compte.

A titre d'exemple, elle se réfère au paiement des salaires de janvier 2024 à juin 2024, le courrier de démission ne faisant état que de retards « depuis le mois de juillet 2024 ». Elle vise encore le motif tiré de son comportement prétendument nauséabond, la matérialité dudit motif n'étant par ailleurs pas établi.

La société défenderesse conteste par ailleurs avoir accusé sa salariée de prendre du repos pendant son incapacité de travail, l'employeur l'ayant au contraire autorisée à prendre congé pour participer au mariage de sa sœur.

En ce qui concerne les motifs expressément visés par le courrier de démission, la SOCIETE1.) considère qu'ils sont trop anciens.

Elle rappelle encore que le non-paiement du salaire de septembre 2024 ne lui est pas imputable, la charge du paiement étant passée à la CNS.

Elle fait finalement valoir que la salariée n'a jamais réclamé auprès d'elle avant de démissionner, les prétendus comportements fautifs n'étant dès lors pas suffisamment graves pour justifier ladite démission.

Considérant par voie de conséquence que la démission n'est pas justifiée par une faute grave, la SOCIETE1.) conclut au débouté pur et simple des demandes indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle s'oppose à l'indemnité de préavis alors qu'elle estime ne pas avoir commis de faute.

Elle s'oppose encore à la réparation du préjudice matériel, ladite demande n'étant pas détaillée.

Elle conclut finalement au débouté de la demande relative au préjudice moral, ce dernier n'étant pas établi.

En ce qui concerne les autres demandes, la SOCIETE1.) estime que la requérante n'a pas établi avoir subi de préjudice matériel en rapport avec le paiement prétendument tardif de ses salaires à partir de juillet 2024.

Elle conteste encore le préjudice découlant de la non-remise des documents de fin de contrat, tous les documents ayant bien été remis. Si elle admet que ladite remise n'a été effectuée qu'en novembre 2024, elle précise y avoir procédé dès la fin de

l'incapacité de travail qui se serait toutefois prolongée au-delà de la date de démission.

Tous les documents ayant finalement été remis, elle s'oppose encore à la demande en communication. Elle considère par ailleurs que le certificat de travail réclamé est conforme, de sorte qu'elle estime qu'il n'y a pas lieu à rectification du document en question.

En ce qui concerne finalement le congé correspondant au préavis perdu, elle estime qu'il n'est pas dû dans la mesure où la démission n'est pas justifiée. A titre subsidiaire, elle se rapporte à prudence de justice.

Motifs de la décision :

Quant au bien-fondé de la démission :

Il est constant en cause que PERSONNE1.) - engagée par la société défenderesse à partir du 28 octobre 2023 sur base d'un contrat de travail à durée déterminée, puis sur base d'un contrat de travail à durée interminée suivant avenant du 31 décembre 2023 - a démissionné de son poste de travail avec effet immédiat suivant courrier recommandé daté au 29 octobre 2024.

Aux termes dudit courrier, l'employeur se voit reprocher :

- le paiement tardif des salaires de juillet 2024 et d'août 2024 ;
- le non-paiement du salaire de septembre 2024 ;
- la non-délivrance de fiches de salaire depuis le mois de mars 2024.

L'employeur s'oppose tout d'abord à ce que la salariée invoque à l'audience des motifs différents de ceux expressément visés au moment de la démission.

A cet égard, il convient de rappeler que l'article L.124-10 (3) du Code du travail dispose ce qui suit :

« *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* ».

Il a ainsi été jugé qu'en cas de démission d'un salarié avec effet immédiat, aucune disposition légale ne requiert qu'il indique dans la lettre de démission les motifs graves imputables à l'employeur qui ont motivé sa démission. Les motifs justifiant cette démission avec effet immédiat pour motifs graves peuvent être fournis par le salarié à tout moment postérieurement à l'envoi de la lettre de démission (en ce sens : Cour d'appel, 21 janvier 2010, n° 34382 du rôle).

Il suffit qu'il les énonce en cas d'action en justice intentée soit par lui-même sur base de l'article L.124-10 (1), soit par l'employeur sur base de l'article L.124-6, afin de permettre aux juges d'apprécier si la résiliation immédiate a été occasionnée par une faute de l'employeur donnant lieu à des dommages et intérêts, respectivement

si le salarié était autorisé par l'article L.124-10 à démissionner sans préavis (Cour d'appel, 13 octobre 2016, n° 42666 du rôle).

Le salarié n'étant dès lors pas obligé d'énoncer (tous) les motifs dans sa lettre de démission, c'est à tort que la société défenderesse demande à voir écarter les motifs ne figurant pas expressément dans ledit courrier de résiliation.

Si PERSONNE1.) peut dès lors invoquer des motifs différents de ceux invoqués au moment de sa démission, il n'en reste pas moins que pour constituer un motif réel, les motifs doivent avoir été portées à sa connaissance avant la démission.

Ainsi, d'éventuels motifs parvenus à sa connaissance par la suite ne sauraient être pris en considération, alors qu'ils ne constituent pas une cause déterminante de la démission.

En l'espèce, il résulte de la requête ainsi que des explications fournies à l'audience qu'au dernier stade de ses conclusions, PERSONNE1.) reproche à son employeur :

- le paiement tardif de ses salaires de janvier 2024 à juillet 2024 ;
- le paiement tardif par la CNS de son indemnité pécuniaire de septembre 2024 ;
- la non-délivrance de ses fiches de salaire depuis février 2024 ;
- son comportement de juillet 2024 consistant à inviter sa salariée à aller se faire violer ;
- l'accusation du 7 mai 2024 aux termes de laquelle elle prendrait du repos alors pourtant qu'elle était malade.

Or, force est de constater qu'il résulte tant de la requête introductive que de l'e-mail de la CNS versée par la requérante que PERSONNE1.) n'a été informée de la prétendue cause du paiement tardif de son indemnité pécuniaire de septembre 2024 que bien après sa démission.

Il s'ensuit que ledit motif - à savoir l'existence dans le chef de l'employeur d'une prétendue erreur de déclaration, à la supposer même établie et suffisamment grave – ne constitue pas un motif réel puisqu'il n'a pas été déterminant dans la prise de décision de la salariée qui, au moment de démissionner, pensait erronément que sa rémunération devait lui être payée par l'employeur.

Ne s'agissant pas d'un motif réel, il n'y a pas lieu d'en tenir compte dans l'appréciation du bien-fondé de sa démission.

En ce qui concerne les autres motifs, qui sont a priori susceptibles d'être invoqués à l'appui de la démission, il y a lieu de rappeler qu'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, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate* ».

En vertu du paragraphe (2) de ce même article, est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.
Conformément aux règles de preuve de droit commun, la charge de la preuve des motifs invoqués à l'appui de la démission revient à PERSONNE1.).

En effet, le salarié qui a démissionné pour cause de faute grave de l'employeur doit prouver que le motif allégué correspond à la réalité (voir à ce sujet : Cour d'appel, 6 avril 2006, n° 29936 du rôle).

Or, force est de constater que la requérante n'a pas établi qu'au courant du mois de juillet 2024, elle aurait été invitée par son employeur à se faire violer.

Les accusations afférentes de PERSONNE1.) étant restées au state de pure allégation, le motif en question est à écarter purement et simplement.

Il appartient encore à la salariée de prouver non seulement la réalité des motifs invoqués, mais encore leur caractère sérieux.

La cause sérieuse susceptible de justifier une résiliation immédiate du contrat de travail est celle qui revêt une certaine gravité qui rend impossible la continuation de la relation de travail.

Dans le cadre d'une démission avec effet immédiat, tel qu'en l'espèce, la gravité du fait reproché doit, aux termes de l'article L.124-10 (2) du Code du travail, rendre 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 d'invoquer un tel comportement à l'appui d'une démission 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 (…).*

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.

(…) ».

L'employeur reproche à PERSONNE1.) de ne pas avoir respecté le prédit délai, en n'établissant pas la date de la notification de sa démission.

Or, s'il est vrai que sur le récépissé de dépôt versé à l'audience, la date de l'envoi du courrier depuis la France a été masquée par une vignette apposée par les services postaux luxembourgeois, la fiche de suivi - que la requérante s'était réservée le droit de verser en cours de délibéré - fait toutefois ressortir que la

démission a bien été postée le 29 octobre 2024, date indiquée comme ayant été celle de sa démission.

L'argumentation afférente de la société défenderesse est dès lors à rejeter.

C'est encore à tort que l'employeur considère que les faits invoqués sont trop anciens.

Il résulte en effet des dispositions ci-avant reproduites de l'article L.124-10 du Code du travail que la partie qui a procédé à la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail peut invoquer des faits remontant à plus d'un mois, si elle 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 sa démission.

Or, PERSONNE1.) reproche notamment à la société défenderesse de ne plus lui avoir transmis aucune fiche de salaire, cette dernière étant définie par l'article L.125-7 (1) du Code du travail comme étant celle que l'employeur est tenu de remettre à son salarié « *à la fin de chaque mois ».*

La dernière omission remontant dès lors nécessairement à moins d'un mois avant la démission, rien ne s'oppose à ce que la requérante fasse état, à l'appui de ce dernier fait, de reproches plus anciens, le tribunal devant apprécier si tous ces motifs, pris dans leur ensemble, sont susceptibles de justifier une démission pour faute grave.

Il a par ailleurs été décidé qu'en cas de pluralité de motifs, il n'est pas nécessaire que les incidents plus anciens soient similaires à ceux survenus dans le délai légal (en ce sens, dans l'hypothèse d'un licenciement : Cour d'appel, 14 décembre 2017, n° 44280 du rôle ; Cour d'appel, 7 décembre 2023, n°CAL-2022-00141 du rôle).

En l'espèce, l'employeur se voit reprocher d'avoir systématiquement payé le salaire de la requérante en retard. Elle lui reproche encore d'avoir cessé d'établir des fiches de salaire depuis février 2025.

En ce qui concerne le paiement tardif de la rémunération, il résulte de l'article 5 du contrat de travail signé entre parties que le salaire « *sera payé à la fin du mois sous déduction des charges sociales et fiscales prévues par la loi* ».

Cette disposition ne fait que reprendre les dispositions de l'article L.221-1 du Code du travail aux termes duquel le salaire « *est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent* ».

Or, il résulte des éléments du dossier et l'employeur n'a par ailleurs pas autrement contesté que les salaires de janvier 2024 à juin 2024 ont toujours été payés avec entre plusieurs jours et jusqu'à deux semaines de retard.

La circonstance que la salariée n'a pas fait état desdits retards au moment de sa démission n'est pas de nature à justifier le comportement de l'employeur, ce dernier n'ayant d'ailleurs fourni aucune explication sur les raisons l'ayant amené à s'octroyer de tels délais dans le cadre du paiement de la rémunération.

Il résulte encore des éléments du dossier que le salaire de juillet 2024 a même été payé avec plus d'un mois de retard, l'employeur n'ayant à nouveau même pas tenté de justifier à l'audience son comportement.

Or, il convient de rappeler que l'obligation de payer au salarié la 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, qui revêt pour le salarié un caractère alimentaire et vital, est de nature à justifier une démission pour faute grave.

La société défenderesse ayant ainsi de manière répétée omis de payer la rémunération aux échéances convenues et ayant ainsi non seulement violé les termes du contrat de travail, lequel est censé garantir à la salariée le paiement régulier du salaire convenu, mais encore les dispositions de la loi, il n'incombait pas à la requérante, afin de rendre fautif ce comportement, de réclamer préalablement auprès de l'employeur avant de démissionner pour faute grave.

L'employeur n'a par ailleurs pas contesté qu'au moment de sa démission, PERSONNE1.) ne disposait ni de ses fiches de salaire des mois de février 2024 à avril 2024, ni de celles couvrant sa maladie de mai 2024 à septembre 2024.

Or, 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* ».

La circonstance que lesdites fiches ont été communiquées suivant courrier du 10 février 2025 n'est pas de nature à excuser le comportement de l'employeur, le bien-fondé de la démission du 29 octobre 2024 devant s'apprécier au jour de la notification de la résiliation avec effet immédiat.

La société défenderesse n'a par ailleurs fourni aucune explication de nature à justifier la non-remise systématique des fiches de salaire prévues par la loi.

Dans ces conditions, la salariée pouvait légitimement considérer que la continuation de la relation de travail était devenue immédiatement et définitivement impossible, la démission pour faute grave du 29 octobre 2024 étant dès lors à déclarer fondée et justifiée.

Quant à l'indemnité de préavis :

PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, soit un montant évalué à 5.422,84 €.

L'article L.124-6, alinéa 2 du Code du travail, tel que modifié par la loi du 8 avril 2018, dispose que :

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

Au vu de l'ancienneté de la salariée (moins de cinq ans), elle peut dès lors prétendre à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois.

La requérante n'ayant donné aucune explication par rapport au montant réclamé et les fiches de salaire n'indiquant, conformément aux stipulations du contrat, qu'une rémunération mensuelle de 2.699,47 €, la demande de PERSONNE1.) n'est à déclarer fondée qu'à concurrence de la somme de (2 x 2.699,47 =) 5.398,94 €.

Quant aux dommages et intérêts :

Conformément à l'article L.124-10 (1) ci-avant reproduit, le salarié démissionnaire dont la démission est déclarée justifiée par la faute grave de l'employeur peut prétendre à la réparation du préjudice subi.

PERSONNE1.) réclame tout d'abord la réparation de son préjudice matériel à hauteur de trois mois de salaire, soit un montant qu'elle évalue à 8.134,26 € nets. Elle n'a pas fourni d'autres explications à cet égard, se contentant de renvoyer aux recherches d'emploi figurant parmi ses pièces.

La société défenderesse s'oppose à la demande, celle-ci n'étant pas détaillée.

Il convient de rappeler que si l'indemnisation du salarié doit être aussi complète que possible, seul le dommage se trouvant en relation causale directe avec la résiliation du contrat doit normalement être pris en compte pour fixer le préjudice matériel subi. Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Il est ainsi admis que le salarié ne saurait se cantonner dans une attitude purement passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

En l'espèce, il résulte de l'examen des pièces versées par la requérante que le seul document en rapport avec la période de référence revendiquée est constitué par une candidature spontanée du 23 janvier 2025. Tous les autres documents sont postérieurs au 25 août 2025.

PERSONNE1.) n'ayant pas, dans ces circonstances, prouvé avoir effectué une recherche sérieuse d'un nouvel emploi, elle n'a pas établi l'existence d'un préjudice matériel en lien causal dépassant la période d'ores et déjà couverte par l'indemnité de préavis ci-avant allouée.

Sa demande relative au préjudice matériel est dès lors à déclarer non fondée.

PERSONNE1.) réclame encore le paiement d'un montant de 3.000 € nets à titre d'indemnisation de son préjudice moral.

Il est admis que les dommages et intérêts pour préjudice moral sont destinés à réparer 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 du salarié.

La salariée ayant été obligé de démissionner par la faute grave de son employeur et ayant de ce fait été confronté à un avenir professionnel incertain, il y a lieu d'indemniser son préjudice moral moyennant un montant que le tribunal décide - au vu de sa faible ancienneté et de l'absence de toute recherche sérieuse d'emploi - de limiter à un montant évalué *ex aequo et bono* à 500 €.

Quant au préjudice matériel pour paiement tardif des salaires :

PERSONNE1.) affirme encore que du fait du paiement tardif de ses salaires, elle a subi un préjudice financier de 1.000 € résultant de l'impossibilité de régler ses dépenses courantes à échéance, outre les frais de rejet de prélèvement bancaires.

La société défenderesse s'oppose à cette demande, le préjudice allégué n'étant pas établi.

Afin d'aboutir dans sa demande en dommages et intérêts, il appartient à la requérante d'établir - outre une faute dans le chef de l'employeur - l'existence d'un préjudice ainsi que d'un lien causal entre la faute reprochée et le préjudice allégé.

Or, s'il a été ci-avant retenu que c'est bien de manière fautive que l'employeur a tardivement payé les salaires de janvier 2024 à juillet 2024, la salariée n'a en revanche fourni aucune explication ni en ce qui concerne le préjudice subi, ni en ce qui concerne le lien causal.

Le tribunal constate par ailleurs sur base des pièces versées en cause que les problèmes de liquidité dont PERSONNE1.) semble avoir voulu se prévaloir sont tous postérieurs à la régularisation des salaires dus par l'employeur, le salaire du mois de juillet 2024 ayant été crédité sur le compte de la requérante dès le 2 septembre 2024 alors que les frais de rejet et autres problèmes sont postérieurs au 4 septembre 2024.

La salariée n'ayant pas donné d'autres explications à l'appui de sa demande, il convient dès lors de l'en débouter.

Quant aux dommages-intérêts en rapport avec la non-communication des documents de fin de contrat :

La requérante fait encore valoir que malgré demande expresse au moment de sa démission, l'employeur ne lui a pas communiqué en temps utile ses documents de fin de contrat et notamment son certificat U1. Expliquant dès lors ne pas avoir pu

faire valoir ses droits aux allocations de chômage, elle réclame le paiement d'un montant de 5.422,84 € nets à titre de réparation du préjudice subi.

La SOCIETE1.) s'oppose à la demande, le préjudice réclamé n'étant pas prouvé.

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.

Or, s'il résulte des éléments du dossier que l'employeur n'a envoyé ledit document qu'en date du 10 février 2025, soit de manière tardive, la requérante n'a toutefois pas établi qu'elle a demandé le paiement d'indemnités auprès de France Travail et il ne résulte pas des éléments du dossier que pareille demande lui aurait été refusée pour cause d'absence de l'attestation U1.

PERSONNE1.) n'ayant pas prouvé qu'elle aurait pu bénéficier de l'indemnité de chômage dont elle impute la perte à la société défenderesse, sa demande tendant à la réparation du préjudice prétendument causé par l'employeur est partant à rejeter.

Quant au congé correspondant au préavis :

PERSONNE1.) réclame ensuite le paiement d'une indemnité de 741,82 € pour le congé correspondant au préavis perdu.

L'employeur s'est rapporté à prudence de justice, ce qui équivaut à une contestation de sa part.

Il y a lieu de rappeler que le congé payé auquel tout salarié peut prétendre sur base de l'article L. 233-1 du Code du travail constitue un congé de récréation : il constitue dès lors en principe la contrepartie de la prestation effective de travail.

Le caractère justifié de la démission n'étant pas de nature à faire revivre le contrat de travail qui a été définitivement résilié avec effet au 29 octobre 2024, la salariée ne saurait prétendre au congé correspondant au préavis non respecté de sorte que sa demande est à rejeter.

Quant aux documents de fin de contrat :

PERSONNE1.) continue finalement à réclamer la remise de son certificat U1.

Ledit certificat figurant toutefois parmi les pièces de l'employeur et la salariée n'ayant pas fait valoir d'autres observations, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande.

Elle réclame encore la rectification de son certificat de travail alors qu'elle estime que du fait de sa démission justifiée, il y aurait lieu d'adapter la période de travail.

Tel que ci-avant indiqué, la démission - même déclarée justifiée - n'est pas de nature à faire revivre le contrat de travail définitivement résilié. Cette démission ayant été notifiée avec effet au 29 octobre 2024, c'est dès lors cette date qui doit figurer sur le certificat de travail.

Le document versé parmi les pièces de la société défenderesse indiquant erronément la date du 8 novembre 2024, il convient d'en ordonner la rectification.

La requérante n'ayant pas justifié de la nécessité d'assortir cette condamnation d'une astreinte, il convient d'en faire abstraction.

Quant à l'indemnité de procédure :

PERSONNE1.) n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application des dispositions de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, sa demande relative à l'indemnité de procédure est 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 requérante ne s'étant pas vu allouer de salaires et n'ayant pas fait valoir d'arguments en faveur de la mesure sollicitée, il n'y a pas lieu d'assortir la condamnation de l'exécution provisoire.

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 forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de la renonciation à ses demandes relatives au salaire de septembre 2024, au congé non pris et à la communication de certains documents sociaux ;

lui **donne** encore acte de sa demande relative au congé correspondant au préavis perdu ;

déclare la démission avec effet immédiat du 29 octobre 2024 justifiée ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité de préavis fondée à concurrence du montant de 5.398,94 € ;

dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 500 € nets ;

condamne la SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de (5.398,94 + 500 =) 5.898,94 € dont 500 € nets ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative aux dommages et intérêts pour préjudice matériel non fondée ;

en déboute ;

dit ses demandes relatives aux préjudices pour retards dans la communication de documents et dans le paiement de salaires, au congé correspondant au préavis perdu et à la communication de l'attestation U1 non fondées ;

en déboute ;

dit sa demande relative à la rectification du certificat de travail fondée ;

condamne la SOCIETE1.) à remettre à PERSONNE1.) un certificat de travail rectifié endéans les quinze jours de la notification du présent jugement ;

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

dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité de procédure non fondée ;

en déboute ;

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du présent jugement ;

condamne la SOCIETE1.) 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.