Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 2806/2025
E-TRAV-84/25

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 D-ADRESSE1.),

- partie demanderesse - comparant par Maître Choubelia LAIB, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), déclarée en état de faillite en date du 25 juillet 2025, représentée par son curateur Maître Noémie USTACHE,

- partie défenderesse - comparant par Maître Nathalie BORON, en remplacement de Maître Noémie USTACHE, avocats à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 7 avril 2025, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 6 mai 2025, date à laquelle l'affaire fut fixée au 22 septembre 2025.

A cette audience, l'affaire fut retenue par défaut et le prononcé fixé au 7 octobre 2025.

En date du 7 octobre 2025, le tribunal ordonna la rupture du prononcé et l'affaire fut fixée au 17 novembre 2025.

A cette dernière audience, l'affaire fut utilement retenue et les 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 7 avril 2025, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée 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 les montants de :

- Arriérés de salaire (avril 2024 et juin 2024) : 244,08 €
- Congés non pris : 486,67 €

soit en tout 730,75 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Elle réclama encore la remise, sous peine d'astreinte, de son certificat U1 ainsi que de son certificat de rémunération de l'année 2024.

La requérante 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 à déclarer recevable à cet égard.

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

- réduire sa demande relative aux salaires à 130,03 € ;
- réduire sa demande relative au congé non pris à 485,03 €.

Elle précisa par ailleurs que sa demande relative au « certificat U1 » devait s'entendre comme visant son certificat de travail.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Il résulte par ailleurs de la motivation de la requête que les arriérés de salaire sont relatifs aux mois de mai 2024 et de juin 2024 (et non avril 2024 et juin 2024 tel qu'indiqué dans son dispositif). S'agissant d'une simple erreur matérielle, il y a lieu de procéder à sa rectification.

A cette même audience, les parties exposèrent que par jugement du 25 juillet 2025 du Tribunal d'arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière commerciale, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) fut déclarée en état de faillite.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail à temps partiel, elle est entrée aux services de la société défenderesse en qualité de « serveuse » à partir du 9 janvier 2024 à concurrence d'une durée de travail hebdomadaire de 16 heures.

Elle explique que par courrier du 12 juin 2024, ce contrat a été résilié moyennant préavis avec effet au 15 juillet 2024.

La requérante reproche à son ancien employeur de ne pas lui avoir payé l'intégralité de ses salaires.

Elle explique ainsi, d'une part, que la société défenderesse ne lui a pas payé le supplément de 100% pour le jour férié presté du 20 mai 2024 (lundi de pentecôte).

A ce titre, elle réclame le paiement d'un montant de (8 heures x 14,86 =) 118,88 €.

Elle fait valoir, d'autre part, qu'en date du 1er juin 2024, elle ne se trouvait pas en congé tel qu'indiqué sur la fiche de salaire correspondante mais qu'elle a travaillé 10,50 heures, dont 5 heures de nuit (de 22.00 heures à 03.00 heures).

L'employeur ne lui ayant pas non plus payé le supplément correspondant à ces heures de nuit, elle réclame le paiement d'un montant de (5 heures x 14,86 x 15% =) 11,15 €.

En tout, elle réclame dès lors à titre d'arriérés de salaire le paiement d'un montant de (118,88 + 11,15 =) 130,03 € bruts.

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

Dans ce contexte, elle estime que pour la période du 9 janvier 2024 au 15 juillet 2024, elle avait droit à un total de 48,56 heures de congé.

Admettant avoir pris une semaine de congé du 22 au 28 avril 2024 – soit 16 heures de congé au vu de sa durée hebdomadaire de travail – elle reproche à l'employeur de lui avoir imputé 32 heures de congé sur la fiche de salaire correspondante.

Elle conteste par ailleurs toute prise de congé en date du 1er juin 2024, cette journée correspondant à celle, ci-avant visée, où elle travaillait de nuit.

La requérante considère dès lors qu'en fin de contrat, elle disposait d'un solde de (48,56 – 16 =) 32,56 heures de congé non pris de sorte qu'elle réclame à ce titre le paiement d'une indemnité de 485,03 €.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s'est rapportée à prudence de justice, ce qui équivaut à une contestation dans son chef.

Motifs de la décision :

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 9 janvier 2024, PERSONNE1.) est entrée aux services de la société défenderesse en qualité de « serveuse » à concurrence d'une durée hebdomadaire de travail de 16 heures.

Aux termes dudit contrat, le salaire mensuel convenu entre parties s'élevait à 1.028,37 €, soit un salaire horaire de [1.028,37 : (16 x 4,325)=] 14,86 €.

Suivant courrier du 12 juin 2024, la requérante a démissionné de son poste de travail avec effet au 15 juillet 2024.

La salariée reproche tout d'abord à l'employeur de ne pas lui avoir payé l'intégralité de ses suppléments pour heures fériés et pour heures de nuit.

Elle lui reproche encore d'avoir faussé le solde de ses heures de congé non pris pour échapper au paiement de l'indemnité correspondante.

Quant aux arriérés de salaire :

Aux termes de l'article L.221-1, alinéa 2 du Code du travail :

« *Le salaire stipulé en numéraire est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent* ».

En l'espèce, PERSONNE1.) réclame la somme de 130,03 € à titre de majoration pour :

- 8 heures travaillées le jour férié du 20 mai 2024 : 118,88 €
- 5 heures de nuit travaillées le 1er juin 2024 : 11,15 €.

En ce qui concerne les heures fériées, il convient de rappeler qu'aux termes de l'article L.232-6 (1) du Code du travail :

« *Les personnes visées par le présent chapitre ont droit pour chaque jour férié légal tombant un jour ouvrable à un salaire correspondant à la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour* ».

L'article L.232-7 dispose pour sa part que :

« *(1) Lorsque les conditions spéciales de l'entreprise ne permettent pas de chômer un des jours fériés énumérés à l'article L.232-2, le salarié rémunéré à l'heure occupé ce jour a droit, en dehors de l'indemnité prévue au paragraphe (1) de l'article qui précède, au salaire des heures effectivement prestées, majoré de cent pour cent.*

(2) Le salarié rémunéré au mois touche pour chaque heure travaillée son salaire horaire moyen majoré de cent pour cent, sans préjudice de son salaire mensuel

normal. Le salaire horaire moyen est obtenu en divisant les appointements mensuels par le nombre forfaitaire de cent soixante-treize heures ».

L'employeur n'ayant pas fait valoir de contestations précises en ce qui concerne la prestation des heures du 20 mai 2024 (lundi de pentecôte) et la salariée n'ayant pas fait valoir d'autres revendications, il convient de faire droit à sa demande relative à la majoration de 8 heures fériées à hauteur de (8 heures x 14,86 =) 118,88 €.

En ce qui concerne les heures de nuit, l'article L.212-8 du Code du travail, applicable aux salariés occupés dans l'hôtellerie et la restauration, dispose ce qui suit :

« *Est considéré comme travail de nuit en vue de l'application du présent chapitre tout travail presté entre 23.00 heures et 06.00 heures. Le salaire du pour chaque heure de travail de nuit prestée entre 01.00 heures et 06.00 heures est majoré de vingt-cinq pour cent, soit en temps libre, soit en numéraire* ».

La salariée affirmant avoir travaillé jusqu'à 03.00 heures du matin et l'employeur n'ayant pas fait valoir de contestations précises à cet égard, PERSONNE1.) peut dès lors prétendre à une majoration pour deux heures de nuit (de 01.00 heures à 03.00 heures), ce qui correspond à (2 heures x 14,86 x 25% =) 7,43 €.

L'obligation de payer au salarié la rémunération en contrepartie du travail effectué constitue l'obligation principale de tout employeur et il appartient à ce dernier, en cas de contestations de la part du salarié, de prouver le paiement de ce même salaire.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) n'ayant pas prouvé le paiement des suppléments de salaire réclamés, la demande de PERSONNE1.) est dès lors à déclarer fondée à concurrence de la somme de (118,88 + 7,43 =) 126,31 €.

<u>Quant au congé non pris :</u>

PERSONNE1.) réclame encore le paiement d'une indemnité de 485,03 € correspondant à la différence entre le congé auquel elle estime avoir droit et celui qu'elle admet avoir pris.

En ce qui concerne le congé légal auquel peut prétendre la salariée, il convient de rappeler qu'aux termes de l'article L.233-7 du Code du travail :

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

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

La requérante ayant été aux services de l'employeur pendant la période du 9 janvier 2024 au 15 juillet 2024 - qui comporte six mois de travail entiers au sens du prédit article (période du 9 au 31 janvier 2024 : 1 mois de travail entier ; période de février à juin 2024 : 5 mois de travail entiers) - PERSONNE1.) peut prétendre à la moitié de son congé annuel légal.

Compte tenu de sa durée de travail hebdomadaire (16 heures), elle avait dès lors droit à 41,60 heures de congé, qu'il y a lieu d'arrondir à 42 heures de congé en application de l'article L.233-7, alinéa 2 in fine.

En ce qui concerne les congés pris, la requérante conteste les inscriptions figurant sur ses fiches de salaire d'avril 2024 et de juin 2024.

L'employeur n'ayant pas prouvé - par la production du livre des congés qu'il est tenu de tenir en application de l'article L.233-17 du Code du travail – une prise de congé dépassant les heures que la salariée admet avoir prises (16 heures), PERSONNE1.) disposait à la fin de son contrat de travail d'un solde de (42 – 16 =) 26 heures de congé.

Aux termes de l'article L.233-12, alinéa 3 du Code du travail :

« *Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement* ».

La demande de la salariée est dès lors à déclarer fondée à concurrence du montant de (26 heures x 14,86 =) 386,36 €.

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, et ce jusqu'au jour de la faillite.

Au vu de la faillite de la société défenderesse, il n'y a par ailleurs pas lieu de prononcer de condamnation mais de fixer la créance pour laquelle la requérante pourra produire au passif de la faillite de son ancien employeur.

<u>Quant aux documents sociaux ;</u>

PERSONNE1.) réclame encore la remise de son certificat de travail ainsi que de son certificat de rémunération de l'année 2024.

En ce qui concerne le certificat de travail, l'article L.125-6 du Code du travail dispose que :

« *A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit délivrer au salarié qui en fait la 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 ».

L'employeur n'ayant pas prouvé avoir remis un tel document, il y a lieu de faire droit à la demande.

Il en va de même de la demande relative au certificat de rémunération, l'employeur n'ayant pas prouvé avoir remis le document en question à sa salariée.

La société défenderesse ayant été déclarée en état de faillite, il convient de faire abstraction de la condamnation à une astreinte à cet égard.

Quant à l'indemnité de procédure :

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

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

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

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

Par ces motifs

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

reçoit la requête en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de la modification de ses demandes ;

dit sa demande relative aux arriérés de salaire de mai 2024 et de juin 2024 fondée à concurrence du montant de 126,31 € ;

dit sa demande relative au congé non pris fondée à concurrence du montant de 386,36 € ;

fixe la créance de PERSONNE1.) à l'égard de la masse de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) au montant de (126,31 + 386,36 =) 512,67 € avec les intérêts légaux à partir du 7 avril 2025, date de la demande en justice, jusqu'au 25 juillet 2025, date de la déclaration en état de faillite ;

dit que pour l'admission de sa créance ci-avant fixée au passif de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), PERSONNE1.) aura à se pourvoir devant qui de droit ;

dit la demande de PERSONNE1.) en communication de ses documents sociaux fondée ;

ordonne au curateur de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de remettre à PERSONNE1.), endéans un délai de quinze jours à partir de la notification du présent jugement, son certificat de travail ainsi que son certificat de rémunération de l'année 2024 ;

dit qu'il n'y a pas lieu de fixer d'astreinte à cet égard ;

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

en déboute ;

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

met les frais de l'instance à charge de la masse de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

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.