

## **Audience publique du 16 novembre 2020**

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 :

**A.)**, demeurant à [...],

- **partie demanderesse** - comparant en personne,

et :

**la société à responsabilité limitée SOC.1)**, établie et ayant son siège social à [...], inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro [...], représentée par son gérant actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Dogan DEMIRCAN, avocat à Luxembourg.

### **Faits :**

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 14 novembre 2019, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 16 décembre 2019, date à laquelle l'affaire fut refixée au 9 mars 2020.

Suite à une refixation ultérieure à la demande des parties, l'affaire fut refixée au 15 juin 2020.

En raison des mesures de confinement prises dans le cadre du règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, l'audience du 15 juin 2020 n'a pas eu lieu et l'affaire a été reportée *sine die*.

Les parties ont ensuite été convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège à l'audience publique du 19 octobre 2020.

A cette dernière audience, la partie demanderesse, comparant en personne, fut entendue en ses explications et conclusions.

La partie défenderesse, comparant par Maître Dogan DEMIRCAN, fut entendue en ses explications et moyens de défense.

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,

## ***l e j u g e m e n t***

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 14 novembre 2019, A.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC.1), devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y voir condamner à lui payer, suite à son licenciement oral qu'il qualifia d'abusif, les montants de :

- préjudice moral :	11.931,54 €
- solde salaire 10/2018 :	226,62 €
- solde salaire 12/2018 :	600,00 €
- solde salaire 01/2019 :	765,00 €
- salaire 03/2019 :	1.988,59 €
- salaire 04/2019 :	1.988,59 €
- salaire 05/2019 :	1.988,59 €
- congé non pris :	1.707,96 €

soit en tout 21.196,89 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans le dispositif de la requête introductive d'instance.

Le requérant réclama encore 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 19 octobre 2020, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, le requérant déclara maintenir ses demandes, sauf à préciser que celles relatives aux soldes des salaires s'entendaient comme étant du net. Il y a lieu de lui en donner acte.

### **Moyens et prétentions des parties :**

A l'appui de sa demande, A.) expose que par un premier contrat de travail à durée déterminée du 5 octobre 2018, il est entré aux services de la société défenderesse pendant la période du 8 octobre 2018 au 20 décembre 2018.

Il explique que suivant un deuxième contrat de travail signé en date du 13 décembre 2018, ladite relation de travail a été prolongée pour une nouvelle période déterminée censée expirer le 31 mai 2019.

Or, le requérant prétend qu'à l'occasion d'un entretien téléphonique en date du 17 mars 2019, l'employeur a procédé à son licenciement oral, le salarié venant de lui annoncer qu'il s'était bloqué le dos et qu'il serait en incapacité de travail à partir du 18 mars 2019.

Ladite résiliation n'ayant pas été notifiée par écrit et ayant de surcroît été opérée en période de maladie, A.) conclut au caractère abusif de son licenciement.

A l'appui de son argumentation, le requérant renvoie à un message écrit envoyé par l'employeur en date du 19 mars 2019. Il invoque encore l'attestation U1 remplie par la société défenderesse et dans laquelle cette dernière se réfère expressément au licenciement. En ce qui concerne l'incapacité de travail communiquée à l'employeur, A.) se réfère à un ensemble de cinq certificats médicaux couvrant la période du 20 mars 2019 au 31 mai 2019, le salarié précisant à cet égard qu'il n'a pas pu consulter le médecin plus tôt.

Considérant son licenciement comme étant abusif, A.) réclame la réparation de son préjudice moral évalué à 11.931,54 €.

En ce qui concerne le préjudice matériel invoqué dans sa requête, il confirme ne pas formuler de demande à ce titre, la demande erronément qualifiée de préjudice matériel ne constituant en réalité que le total de ses demandes ayant trait aux arriérés de salaire et au congé, l'employeur n'ayant en effet ni payé l'intégralité de sa rémunération, ni indemnisé le congé non pris à la fin du contrat.

A.) fait ainsi valoir que pendant certains mois, la société défenderesse a procédé à des retenues du chef d'acomptes prétendument payés. Contestant avoir touché une quelconque avance, le requérant réclame de ce chef la somme de 1.591,62 € nets pour les retenues injustifiées des mois d'octobre 2018 (226,62 €), de décembre 2018 (600 €) et de janvier 2019 (765 €).

Il reproche encore à son ancien employeur d'avoir cessé tout paiement de salaire à partir du mois de mars 2019, alors même que son absence était justifiée par les certificats médicaux produits en cause. L'employeur ne lui ayant jamais notifié une quelconque résiliation écrite et le contrat de travail n'ayant dès lors pas été valablement résilié, le requérant réclame dès lors le paiement de ses salaires jusqu'au 31 mai 2019, date de la fin de son contrat à durée déterminée, soit un montant supplémentaire de (3 x 1.988,59 =) 5.965,77 €.

A.) réclame finalement le montant de 1.707,96 € à titre d'indemnité pour le congé non pris de l'année 2018 (7 jours) et de l'année 2019 (10,83 jours), le salarié n'ayant jamais pris de congé et les heures figurant sur ses fiches de salaire de novembre 2018 et de décembre 2018 correspondant en fait à des journées d'intempérie imposées par l'employeur.

La société à responsabilité limitée SOC.1) s'oppose à la demande.

Elle conteste tout licenciement oral, le salarié ayant au contraire fait l'objet d'un licenciement écrit avec effet immédiat lui notifié le 4 avril 2019 suite à une absence injustifiée à partir du 18 mars 2019.

Ce dernier licenciement n'ayant jamais été contesté et la requête n'ayant été déposée qu'en date du 14 novembre 2019, soit après l'écoulement du délai légal de trois mois, la société défenderesse conclut à la forclusion de la demande.

A titre subsidiaire, elle conteste que le salarié lui ait soumis les certificats médicaux actuellement invoqués de sorte qu'elle considère que le licenciement du 4 avril 2019 a pu être légalement opéré.

A titre plus subsidiaire, elle s'oppose aux dommages et intérêts réclamés, le requérant n'ayant fait état d'aucune recherche active d'un nouvel emploi.

La société défenderesse s'oppose ensuite au paiement des arriérés de salaire pour les mois d'octobre 2018, de décembre 2018 et de janvier 2019, l'existence des acomptes payés résultant à suffisance des fiches de salaire que le salarié n'aurait jamais contestées.

En ce qui concerne les salaires des mois de mars, d'avril et de mai 2019, elle ne conteste pas la demande pour la période antérieure au 18 mars 2019. Elle s'oppose en revanche à la demande relative à la période postérieure, le salarié s'étant rendu coupable d'un abandon de poste à partir du 18 mars 2019 et le contrat de travail ayant de toute façon été résilié avec effet au 4 avril 2019.

La société défenderesse s'oppose finalement à la demande relative au congé, le congé de l'année 2018 s'étant prescrit au 31 mars 2019 et le congé de l'année 2019 ayant été pris conformément aux inscriptions figurant sur les fiches de salaire des mois de janvier et de février 2019.

### **Motifs de la décision :**

#### **Quant au licenciement :**

A.) affirme avoir fait l'objet d'un licenciement oral en date du 17 mars 2019, l'employeur lui ayant annoncé qu'il était viré alors qu'il venait de lui communiquer son incapacité de travail.

Il y a lieu de rappeler qu'il appartient à celui qui prétend avoir fait l'objet d'un licenciement à le prouver, étant entendu que le licenciement ne peut résulter que d'un acte par lequel l'employeur manifeste de manière indubitable et irrémédiable à l'égard de son salarié son intention de mettre fin au contrat de travail (Cour d'appel, 9 décembre 2004, n°28197 du rôle).

A titre de preuve, le requérant invoque un échange de messages que l'employeur ne conteste pas avoir eu avec son salarié en date du 19 mars 2019.

Il résulte dudit échange que suite à l'envoi par le salarié du message « *Du coup je suis viré on fait comment* », l'employeur lui a répondu « *Attends le début du mois ke je vois avec la comptable pour les papiers* ».

S'il est vrai qu'il découle dudit message que les parties ont envisagé la fin de leur relation de travail, il n'en résulte en revanche pas avec une certitude suffisante que la société défenderesse a procédé de manière irrévocable à un licenciement avec effet immédiat. C'est encore à tort que le salarié se réfère à l'attestation U1, celle-ci ayant été établie après le licenciement écrit invoqué par l'employeur.

Le salarié n'a dès lors pas établi l'existence de son licenciement oral en date du 17 mars 2019.

Il résulte au contraire des pièces versées en cause par la société défenderesse que suivant courrier notifié le 4 avril 2019, A.) a fait l'objet d'un licenciement écrit avec effet immédiat.

Le salarié ayant confirmé l'exactitude de l'adresse figurant sur le récépissé de dépôt et son affirmation selon laquelle ledit récépissé ne correspondrait pas forcément à la lettre de licenciement invoquée par l'employeur étant restée au stade de pure allégation – le requérant ayant d'ailleurs déclaré qu'il n'avait reçu aucun courrier recommandé quelconque pendant la période litigieuse – le tribunal en déduit que le courrier invoqué par l'employeur a bien été déposé à la poste le 4 avril 2019.

L'employeur n'étant pas responsable des aléas dans l'acheminement des courriers dûment remis aux services postaux, il y a lieu d'en déduire que le contrat de travail a été valablement résilié par la lettre de licenciement du 4 avril 2019.

Le tribunal n'étant pas saisi de ce dernier licenciement, il n'y a pas lieu d'analyser les différents moyens invoqués à ce titre par l'employeur mais il y a lieu de débouter le salarié de sa demande indemnitaire découlant du caractère abusif de son prétendu licenciement du 17 mars 2019 qui n'a pas été établi.

#### Quant aux soldes de salaire :

Le requérant réclame le paiement du solde de ses salaires des mois d'octobre 2018 (222,62 €), de décembre 2018 (600 €) et de janvier 2019 (765 €).

L'employeur s'oppose à la demande, les montants réclamés ayant d'ores et déjà été payés sous forme d'acomptes.

Il y a lieu de rappeler qu'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 vertu de l'article L. 224-3 du Code du travail, l'employeur peut toutefois procéder à des retenues notamment du chef d'avances faites en argent.

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

Au vu des contestations du requérant, il incombe dès lors à l'employeur de prouver les avances alléguées.

La seule inscription d'une telle avance sur une fiche de salaire n'étant pas - même en cas de silence du salarié - susceptible de constituer pareille preuve et l'employeur n'ayant avancé aucun autre élément de preuve, l'argumentation de la société défenderesse est à rejeter et la demande de A.) est à déclarer fondée dans son principe.

En ce qui concerne les montants réclamés, le tribunal constate qu'il résulte des fiches de salaire des mois d'octobre 2018, de décembre 2018 et de janvier 2019 que l'employeur a retenu à titre d'acompte les montants de 200 €, respectivement de 600 € et de 765 €.

Le salarié n'ayant pas justifié d'une retenue de 226,62 € au courant du mois d'octobre 2018, sa demande n'est à déclarer fondée qu'à concurrence du montant net de  $(200 + 600 + 765 =) 1.565$  €.

#### Quant aux salaires impayés :

Le salarié estime encore avoir droit à ses salaires des mois de mars 2019, d'avril 2019 et de mai 2019.

La demande relative à la période du 1<sup>er</sup> au 17 mars 2019 n'ayant pas été contestée, il y a lieu d'y faire droit à concurrence du montant de  $(1.988,59 : 31 \times 17 =) 1.090,52$  €.

En ce qui concerne la période à partir du 18 mars 2019, l'employeur se prévaut de l'absence injustifiée du salarié ainsi que de son licenciement à compter du 4 avril 2019.

Or, il résulte des documents versés par le salarié que son absence est couverte par des certificats médicaux à partir du 20 mars 2019.

A.) n'ayant justifié d'aucune incapacité de travail pendant la période du 18 au 19 mars 2019 et s'étant vu licencier avec effet au 4 avril 2019, sa demande en paiement est à déclarer fondée pour la période du 20 au 31 mars 2019 (soit  $1.988,59$  € :  $31 \times 12 = 769,78$  €) ainsi que pour la période du 1<sup>er</sup> au 4 avril 2019 (soit  $1.988,59 : 30 \times 4 = 265,15$  €).

La demande relative aux salaires impayés est dès lors à déclarer fondée à concurrence de la somme de  $(1.090,52 + 769,78 + 265,15 =) 2.125,45$  €

#### Quant au congé non pris :

A.) réclame 7 jours de congé pour l'année 2018 et 10,83 jours de congé pour l'année 2019. Il explique ne jamais avoir pris de congé, les heures de congé imputées sur les fiches de salaire de novembre 2018 et de décembre 2018 correspondant à des journées d'intempérie imposées par l'employeur.

La société défenderesse conclut de son côté à la prescription du congé de l'année 2018 et estime que le congé de l'année 2019 a été pris conformément aux indications figurant sur les fiches de salaire afférentes.

Il y a d'emblée lieu de préciser que l'employeur se méprend en ce qui concerne le congé de l'année 2019, les fiches de salaire de l'année en question ne faisant état d'aucun congé pris et le seul congé imputé par l'employeur étant celui – contesté par le salarié - figurant sur les deux dernières fiches de salaire de l'année 2018.

➤ Le congé de l'année 2018 :

La fiche de salaire de décembre 2018 faisant état d'un solde de congé négatif – à savoir un droit au congé de 7 jours, moins 5 jours de congé pris en novembre 2018 et 9 jours de congé pris en décembre 2018 – il y a d'abord lieu de vérifier l'existence d'un solde positif de congé avant d'analyser, le cas échéant, le moyen tiré de sa prescription.

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* ».

En l'espèce, il résulte des explications concordantes des parties ainsi que des inscriptions sur les fiches de salaire de l'année 2018 que pour la période du 8 octobre 2018 au 31 décembre 2018, A.) s'est vu accorder par l'employeur un droit à sept jours de congé.

Dans la mesure où le salarié conteste avoir pris ce congé, il appartient à l'employeur de prouver 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 que ledit congé a été pris.

L'employeur n'ayant pas fourni de livre de congé et s'étant contenté de verser des fiches de salaire contestées par le salarié, la preuve de la prise effective de congé n'est pas rapportée de sorte que A.) disposait bien à la fin de l'année 2018 d'un solde de congé de sept jours.

L'employeur se prévaut de la prescription de l'article L. 233-10 du Code du travail.

Il y a lieu de rappeler à cet égard qu'aux termes de l'article L. 233-9 du Code du travail :

*« Le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier.*

*Il peut cependant être reporté à l'année suivante à la demande du salarié s'il s'agit du droit au congé proportionnel de la première année lequel n'a pu être acquis dans sa totalité durant l'année en cours ».*

Suivant l'article L.233-10 du même code, invoqué par l'employeur :

*« Le congé est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Dans ce cas, le congé non encore pris à la fin de l'année de calendrier peut être reporté exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit. (...) »*

Il s'ensuit que si le congé doit en principe être pris au courant de l'année de calendrier, la loi prévoit deux exceptions : soit les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise s'y opposent, auquel cas le congé non encore pris à la fin de l'année doit être pris jusqu'au 31 mars de l'année qui suit, soit il s'agit – tel qu'en l'espèce – du congé proportionnel de la première année, auquel cas le congé non pris peut être reporté à la demande du salarié à l'année suivante. La loi ne prévoit pas dans cette dernière hypothèse de limitation par rapport à la période endéans laquelle ledit congé doit être pris (voir à ce sujet : Jean-Luc PUTZ, Luxemburgisches Arbeitsrecht, Promoculture, 2006, n°755, p 216)

L'employeur n'ayant pas contesté le report du congé de la première année – se prévalant au contraire de sa prescription au 31 mars 2019 – et le moyen tiré de la prescription étant à rejeter au vu du libellé de l'article L.233-9 du Code du travail, le salarié pouvait prétendre à la fin de sa relation de travail à 7 jours de congé pour l'année 2018, auxquels il y a lieu de rajouter le congé de l'année 2019.

➤ Le congé de l'année 2019 :

A.) réclame 10,83 jours de congé pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 mai 2019.

L'employeur n'a pas pris position par rapport à cette demande, sauf à prétendre que ledit congé aurait été pris conformément aux inscriptions figurant sur les fiches de salaire.

Lesdites fiches ne faisant état d'aucune prise de congé et le contrat de travail ayant été résilié avec effet au 4 avril 2019, le requérant peut prétendre pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 4 avril 2019 - qui comporte trois mois de travail entiers au sens de l'article L. 233-12 du Code du travail - à  $(3 \times 2,08 =) 6,24$  jours de congé.

En vertu de l'article L. 233-12, alinéa 3 dudit code : « *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* ».

Il s'ensuit que la demande du salarié relative au congé des années 2018 et 2019 est à déclarer fondée à concurrence du montant de  $[(7 + 6,24 = 13,24 \text{ jours}) \times 8 \text{ heures} \times 11,97 =] 1.267,86 \text{ €}$ .

Le requérant n'ayant pas justifié du cours des intérêts à partir du 21 mai 2019 tel que réclamé dans sa requête, les intérêts sur les prédicts montants ne sont dus qu'à partir de la demande en justice.

Quant à l'indemnité de procédure :

Le requérant n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, sa demande en allocation d'une 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 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, Camerlynck, volume Les Salaires, n° 144).

Il y a dès lors lieu d'ordonner l'exécution provisoire du 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 ;**

**r e ç o i t** la requête en la forme ;

**d o n n e a c t e** à A.) de la modification de sa demande ;

**d i t** que le contrat de travail a été résilié suivant courrier de licenciement du 4 avril 2019 ;

**d i t** la demande de A.) en déclaration de licenciement abusif ainsi que sa demande indemnitaire découlant de son prétendu licenciement du 17 mars 2019 non fondée ;

en **d é b o u t e** ;

**d i t** sa demande relative aux soldes de salaire des mois d'octobre 2018, de décembre 2018 et de décembre 2019 fondée à concurrence du montant de 1.565 € ;

**d i t** sa demande relative aux salaires impayés des mois de mars 2019 et d'avril 2019 fondée à concurrence du montant de 2.125,45 € ;

**d i t** sa demande relative au congé non pris fondée à concurrence du montant de 1.267,86 € ;

partant,

**c o n d a m n e** la société à responsabilité limitée SOC.1) à payer à A.) la somme de 4.958,31 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice - le 14 novembre 2019 - jusqu'à solde ;

**d i t** la demande de A.) relative au salaire de mai 2019 ainsi que celle en obtention d'une indemnité de procédure non fondées ;

en **d é b o u t e** ;

**o r d o n n e** l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant appel et sans caution ;

**c o n d a m n e** la société à responsabilité limitée SOC.1) 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 :*

*(formule de prononcé)*