

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 1247/23  
E-TRAV-33/23

## **Audience publique du 19 juin 2023**

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 Anka THEISEN, en remplacement de Maître Radu DUTA, avocats à Luxembourg,

et :

**la société anonyme SOCIETE1.) S.A.**, 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 conseil d'administration actuellement en fonctions,

- ***partie défenderesse*** - comparant par Maître Marie PINSON, en remplacement de Maître Michel VALLET, avocats à Dudelange,

en présence de :

**l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions l'Agence pour le développement de l'emploi, élisant domicile en l'étude de Maître Claudio ORLANDO, avocat à Luxembourg,

- ***partie intervenante*** - comparant initialement par Maître Claudio ORLANDO, avocat à Luxembourg, et défaillante à l'audience publique du 15 mai 2023.

## Faits :

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 2 février 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 20 février 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 15 mai 2023.

A cette dernière audience, la partie demanderesse, comparant par Maître Anka THEISEN, fut entendue en ses explications et conclusions.

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

La partie intervenante ne fut pas représentée.

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 2 février 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) S.A., 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 ses licenciements qu'il qualifia d'abusifs, les montants de :

- Indemnité compensatoire de préavis (2 mois) :	4.626,76 €
- Préjudice matériel :	20.820,42 €
- Préjudice moral (net) :	2.000,00 €
- Arriérés de salaire :	2.628,83 €
- Congés non pris :	1.426,41 €

soit en tout 31.502,42 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il réclama encore la communication, sous peine d'astreinte, de son certificat de travail ainsi que de l'attestation patronale U1.

Le requérant réclama finalement une indemnité de procédure de 1.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par cette même requête, PERSONNE1.) sollicita encore la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en

sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, afin de lui permettre de faire valoir ses droits.

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

Par courrier entré au greffe du tribunal du travail en date du 11 mai 2023, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, déclara ne pas avoir de revendications à faire valoir.

Il y a lieu de lui en donner acte et de le mettre hors cause.

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

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 11 avril 2022, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité d'ouvrier polyvalent.

Il explique que par un premier courrier du 15 novembre 2022, l'employeur a procédé à son licenciement moyennant un préavis du 15 novembre 2022 au 15 janvier 2023.

Le requérant considère ce licenciement comme étant abusif sur base de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur ne lui ayant jamais répondu à sa demande du 6 décembre 2022 tendant à obtenir les motifs dudit congédiement.

PERSONNE1.) explique encore que suivant un deuxième courrier du 5 décembre 2022, lui notifié en cours de préavis, l'employeur a procédé à son licenciement avec effet immédiat en prétextant d'une absence injustifiée à partir du 22 novembre 2022.

Il conclut également au caractère abusif de ce licenciement, l'employeur y ayant procédé malgré l'incapacité de travail du salarié dûment notifiée, partant en violation des dispositions protectrices de l'article L. 121-6 du Code du travail. A titre subsidiaire, le requérant considère ledit licenciement comme étant abusif pour ne pas être basé sur des motifs précis, réels et sérieux, la non-réception du certificat par l'employeur endéans le délai de trois jours ne constituant pas un motif grave de licenciement.

Considérant ses deux licenciements comme étant abusifs, PERSONNE1.) conclut à l'allocation d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire, soit la somme de (2 x 2.313,38 =) 4.626,76 €.

Il prétend encore au paiement d'un montant de (9 x 2.313,38 =) 20.820,42 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi suite auxdits licenciements.

PERSONNE1.) réclame par ailleurs la réparation de son préjudice moral qu'il évalue à 2.000 €.

Il reproche ensuite à l'employeur de ne pas lui avoir payé les salaires résultant de ses fiches de salaire des mois de novembre 2022 et de décembre 2022. Le requérant réclame ainsi un montant de 2.313,38 € à titre de salaire du mois de novembre 2022 ainsi qu'un montant de 315,45 € à titre de rémunération pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2022 au 5 décembre 2022, date du licenciement avec effet immédiat.

PERSONNE1.) réclame encore, sur base de la fiche de salaire non-périodique du mois de décembre 2022, le paiement d'un montant de 1.426,41 € pour 106,67 heures de congé non pris.

Le requérant explique finalement que malgré la cessation de la relation de travail, l'employeur ne lui a toujours pas communiqué ses documents de fin de contrat. Il réclame plus particulièrement la remise de son certificat de travail ainsi que de son attestation patronale.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. s'oppose à la demande.

Elle considère qu'en cas de licenciements successifs, le premier avec préavis et le second avec effet immédiat, il n'y a pas lieu d'analyser le licenciement avec préavis, seul le licenciement avec effet immédiat étant à prendre en considération.

Elle explique dès lors ne pas fournir d'observations à l'égard du licenciement avec préavis du 15 novembre 2022.

En ce qui concerne le licenciement avec effet immédiat du 5 décembre 2022, la société défenderesse conteste l'application des dispositions protectrices de l'article L. 121-6 du Code du travail.

La société défenderesse fait en effet valoir qu'elle n'a pas été informée le premier jour de l'incapacité de travail du salarié et que le certificat médical de ce dernier n'a été envoyé, depuis la France, que le deuxième jour de ladite incapacité de sorte que l'employeur ne pouvait le recevoir avant l'expiration du délai légal de trois jours. Elle reproche par ailleurs au salarié de ne pas s'être inquiété de la bonne réception de son courrier et de ne pas avoir répondu aux multiples appels passés par l'employeur depuis le premier jour de l'absence.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. considère encore que l'absence reprochée constitue un motif précis, réel et sérieux de licenciement, le comportement du requérant traduisant une désinvolture inadmissible de sa part.

Considérant dès lors le licenciement du 5 décembre 2022 comme étant fondé et justifiée, la société défenderesse conclut au débouté pur et simple des demandes indemnitaires adverses.

Elle se rapporte ensuite à prudence de justice en ce qui concerne les arriérés de salaire et le congé non pris.

Elle prétend finalement avoir déjà envoyé, par lettre simple, le certificat de travail et l'attestation testimoniale actuellement réclamés par le salarié.

### **Motifs de la décision :**

Suivant contrat de travail du 11 avril 2022, le requérant a été engagé par la société anonyme SOCIETE1.) S.A. en qualité d'ouvrier polyvalent.

Par lettre recommandée du 15 novembre 2022, le salarié s'est vu licencier une première fois au moyen d'un préavis du 15 novembre 2022 au 15 janvier 2023.

Pendant ledit préavis, il s'est vu licencier une seconde fois avec effet immédiat suivant courrier recommandé du 5 décembre 2022.

Il y a lieu de rappeler qu'en présence de deux licenciements successifs, tel qu'en l'espèce, le premier avec préavis et le second avec effet immédiat, il y a lieu d'examiner, en principe, d'abord le bien-fondé du licenciement avec effet immédiat qui a définitivement mis fin aux relations de travail, sans pour autant que cela ait pour conséquence que ce dernier remplace, respectivement supprime, le licenciement avec préavis, dont le bien-fondé sera apprécié dans une deuxième étape aux fins d'évaluer la demande en dommages et intérêts et la relation causale du préjudice subi suite au licenciement (en ce sens : Cour d'appel, 25 février 2010, n° 32514 du rôle).

### **Le licenciement avec effet immédiat :**

Le salarié reproche à la société défenderesse d'avoir procédé à son licenciement avec effet immédiat du 5 décembre 2022 principalement en violation des dispositions de l'article L. 121-6 du Code du travail, sinon subsidiairement sur base de motifs ni précis, ni réels, ni sérieux.

➤ Quant à la protection en cas de maladie :

PERSONNE1.) explique que suivant certificat médical du 22 novembre 2022, il se trouvait en incapacité de travail au moment du licenciement du 5 décembre 2022.

Il expose que ledit certificat médical a été dûment communiqué à la société défenderesse suivant lettre recommandée avec accusé de réception, l'employeur ayant toutefois décidé de ne pas récupérer ledit courrier.

Considérant que dans ces conditions, il s'est trouvé en période de protection, le requérant conclut au caractère abusif de son licenciement du 5 décembre 2022, celui-ci ayant été notifié en violation des dispositions protectrices de l'article L. 121-6 du Code du travail.

A l'appui de son argumentation, il verse un certificat médical du 22 novembre 2022 couvrant la période du 22 novembre 2022 au 11 décembre 2022, ainsi qu'une copie d'une enveloppe dont l'employeur n'a pas contesté qu'elle contenait bien ledit certificat (pièce n°5 de Maître Radu DUTA).

La société défenderesse explique de son côté qu'elle n'a pas été informée endéans le délai légal de ladite incapacité de travail de sorte qu'il n'y a pas lieu à application des dispositions protectrices invoquées par le salarié.

Il y a lieu de rappeler qu'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 avvertir 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 ».*

Il découle de cette disposition que le salarié qui entend se prévaloir de la protection contre le licenciement instaurée par le paragraphe (3)

dudit article doit 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 par ailleurs, 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 un certificat de maladie attestant l'incapacité et sa durée prévisible, les termes « soumettre à l'employeur » employés dans l'article L.121-6 signifiant que l'employeur soit effectivement mis en possession du certificat médical.

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 est encore admis 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.

En l'espèce, il est constant en cause que l'employeur n'a pas été informé le premier jour de l'incapacité de travail du salarié.

Afin de pouvoir bénéficier de la protection de l'article L. 121-6 du Code du travail, il incombe dès lors au salarié de prouver que l'employeur a été mis en possession du certificat médical endéans le délai légal de trois jours à compter de son incapacité de travail à partir du 22 novembre 2022, soit pour le 24 novembre 2022 au plus tard.

Or, il résulte de l'enveloppe ayant contenu le certificat médical du 22 novembre 2022 que le salarié a posté ledit certificat le 23 novembre 2022 et que la société défenderesse n'a été avisé dudit envoi que le 25 novembre 2022, soit le quatrième jour de l'absence.

Le certificat n'ayant pas été soumis à l'employeur endéans le délai légal de trois jours, le salarié ne saurait dès lors bénéficier de la protection légale instaurée par l'article L. 121-6 du Code du travail, la circonstance que le destinataire de l'envoi n'a pas récupéré le courrier lui notifié tardivement n'ayant aucune incidence à cet égard.

➤ Quant au caractère précis, réel et sérieux des motifs :

Aux termes 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.

Il est admis que l'indication du ou des motifs du congédiement doit 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.

En l'espèce, il résulte clairement de la lettre de licenciement du 5 décembre 2022 que le salarié se voit reprocher une absence injustifiée à partir du 22 novembre 2022, l'employeur expliquant rester sans nouvelles de sa part et ne pas avoir reçu de certificat médical endéans le délai légal de trois jours.

L'employeur a encore expliqué en quoi cette absence inopinée est de nature à constituer une faute grave.

Les motifs reprochés résultant dès lors à suffisance de la lettre de licenciement, le moyen tiré de l'imprécision des motifs est à rejeter.

PERSONNE1.) conteste encore le caractère réel et sérieux du motif invoqué.

Il y a lieu de rappeler à cet égard qu'aux termes de l'article L.124-11 (3) du Code du 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 du motif du licenciement appartient dès lors à l'employeur, la preuve du caractère justifié d'une absence dûment prouvée appartient en revanche au salarié, sa présence au travail constituant une obligation de résultat.

En l'espèce, il est constant en cause que le salarié a été absent de son lieu de travail pendant la période du 22 novembre 2022 au 5 décembre 2022, date de son licenciement avec effet immédiat.

Dans la mesure toutefois où il résulte du certificat médical du 22 novembre 2022 que le salarié était incapable de travailler pendant la période du 22 novembre 2022 au 11 décembre 2022, l'absence lui reprochée n'est pas injustifiée mais dûment couverte par ledit certificat.

La société défenderesse fait valoir qu'elle n'a pas eu connaissance dudit certificat, le salarié n'ayant plus donné signe de vie depuis le premier



jour de son absence et ne lui ayant pas soumis le certificat médical endéans le délai légal.

Or, s'il est vrai que le salarié ne semble pas avoir informé l'employeur le premier jour de son incapacité (soit le 22 novembre 2022), il lui a toutefois envoyé son certificat médical dès le deuxième jour de ladite incapacité, envoi dont l'employeur a été avisé le 25 novembre 2022 (soit avec un jour de retard).

Il résulte encore des éléments du dossier que si au moment du licenciement, l'employeur n'était pas informé de l'incapacité de travail de son salarié, ce n'est pas tant de la faute de ce dernier qui ne lui a pas communiqué le certificat avant l'expiration du troisième jour, mais de sa propre négligence consistant à ne pas récupérer pendant dix jours le courrier recommandé contenant ledit certificat et qui se trouvait à sa disposition au bureau de poste depuis le 25 novembre 2022.

Il y a lieu de rappeler dans ce contexte qu'il a à d'itératives reprises été jugé que l'inexécution par le salarié de son obligation d'informer l'employeur le jour même de l'empêchement ou de lui soumettre le troisième jour de son absence au plus tard un certificat médical, 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 ; Cour d'appel, 21 novembre 2019, n° CAL-2019-00352 du rôle).

En vertu de l'article L. 124-10 paragraphe (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, les juges tenant par ailleurs compte dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié de son degré d'instruction, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

Or, il résulte des éléments du dossier que le salarié – loin de rester inactif – a posté son certificat médical dès le deuxième jour de son absence, de sorte que même s'il devait admettre que ledit courrier ne pouvait pas être remis à l'employeur endéans le délai légal, son comportement n'est pas constitutif d'une faute grave susceptible de justifier son licenciement avec effet immédiat.

Le licenciement du 5 décembre 2022 est dès lors à considérer comme étant un acte économiquement et socialement anormal qu'il y a, partant, lieu de déclarer abusif.

### Le licenciement avec préavis :

PERSONNE1.) reproche ensuite à son ancien employeur de ne jamais lui avoir notifié les motifs de son licenciement du 15 novembre 2022 malgré sa demande du 6 décembre 2022.

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du Code du travail :

*« L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.*

*A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. ».*

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier que suivant courrier recommandé du 6 décembre 2022, le salarié a demandé à l'employeur les motifs de son licenciement avec préavis.

La société défenderesse n'ayant pas contesté avoir omis de répondre à cette demande endéans le mois de sa réception, le licenciement avec préavis du 15 novembre 2022 est à son tour à déclarer abusif.

### L'indemnité compensatoire de préavis :

Le requérant réclame une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire, soit la somme de (2 x 2.313,38 =) 4.626,76 €.

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.

En l'espèce, l'employeur a procédé à un premier licenciement le 15 novembre 2022 avec un préavis du 15 novembre 2022 au 15 janvier 2023. Ce préavis a prématurément pris fin le 5 décembre 2022 suite au licenciement avec effet immédiat abusif.

PERSONNE1.) n'ayant pas fait valoir d'autres arguments, il peut dès lors prétendre à une indemnité compensatoire pour le préavis non respecté jusqu'à la date fixée par le licenciement initial comme étant celle de la fin de la relation contractuelle.

Cette période non-respectée couvrant la période du 6 décembre 2022 au 15 janvier 2023, la demande du requérant est dès lors à déclarer fondée à concurrence du montant de  $[(2.313,38 / 31 \times 26) + (2.313,38 / 31 \times 15) =]$  3.059,63 €

Les dommages et intérêts :

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

Le requérant réclame à ce titre le paiement de neuf mois de salaire, soit la somme de  $(9 \times 2.313,38 =)$  20.820,42 €.

L'employeur conteste cette demande.

Il y a lieu de rappeler que si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement peut donner lieu à réparation. A cet égard, 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 se procurer un emploi de remplacement.

En l'espèce, le salarié n'a fourni aucune explication ni quant à ses recherches d'emploi, ni quant à sa situation professionnelle pendant la période de référence revendiquée. De même, il n'a versé aucune pièce, ni aucun décompte tenant compte d'éventuels substituts de salaire touchés pendant ladite période.

Dans ces circonstances, le tribunal considère que PERSONNE1.) n'a pas établi l'existence d'un préjudice matériel en lien causal avec le licenciement dépassant la période d'ores et déjà couverte par l'indemnité compensatoire de préavis ci-avant accordée.

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

PERSONNE1.) réclame encore le paiement d'un montant de 2.000 € à titre de réparation de son préjudice moral.

Or, si la résiliation du contrat de travail d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépend aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas, ce que le requérant est

en l'espèce resté en défaut de faire vu qu'il n'a pas établi avoir activement cherché un nouvel emploi.

Il a néanmoins subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qu'il y a lieu, au vu de son âge (né en 1977) et de sa très faible ancienneté, d'évaluer *ex aequo et bono* au montant de 600 €.

#### Les arriérés de salaire :

Le requérant réclame ensuite, sur base des fiches de salaire versées parmi ses pièces, un montant de 2.313,38 € à titre de salaire de novembre 2022 ainsi qu'un montant de 315,45 € pour la rémunération due pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2022 au 5 décembre 2022, date de son licenciement avec effet immédiat.

L'employeur n'ayant pas fait valoir de contestations précises, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer fondée de sorte qu'il y a lieu de condamner la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer au requérant le montant de 2.313,38 € à titre de salaire du mois de novembre 2022 ainsi que le montant de 315,45 € à titre de rémunération pour le mois de décembre 2022, soit en tout la somme de 2.628,83 €.

#### Le congé non pris :

PERSONNE1.) réclame encore le montant de 1.426,41 € à titre d'indemnité pour le congé non pris. Il se base à cet égard sur la fiche de salaire non périodique du mois de décembre 2022.

Il résulte de la fiche en question (pièce n°6 de Maître Radu DUTA) que le salarié disposait à la fin de son contrat de travail d'un solde de 106,67 heures de congé non pris, soit un montant de 1.426,41 € bruts.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. n'ayant pas fait valoir de contestations précises, la demande du requérant est dès lors à déclarer fondée.

#### Les documents sociaux :

Le requérant réclame finalement la communication de son certificat de travail ainsi que la communication de son attestation patronale U1.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. prétend avoir communiqué lesdits documents au salarié par lettre simple.

Elle n'a toutefois pas établi la preuve de ses affirmations.

Aux termes de l'article L. 125-6 concernant le certificat du travail :

*« 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'article L. 521-10 paragraphe (2) du Code du travail prévoit à son tour que :

*« Les employeurs sont tenus de délivrer aux salariés ou aux bureaux de placement publics les certificats qui leur sont demandés en vue de l'octroi de l'indemnité de chômage et de donner aux bureaux de placement publics les informations nécessaires y relatives ».*

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. n'ayant pas prouvé qu'elle s'est conformée aux dispositions légales précitées, il y a lieu de la condamner à remettre à son ancien salarié les documents réclamés.

Afin de garantir l'exécution de cette condamnation, il y a lieu de l'assortir d'une astreinte conformément à l'article 2059 du Code civil.

#### 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.

#### L'exécution provisoire :

Aux termes de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

La notion de « salaire échu » présuppose, conformément à sa définition même, qu'il s'agisse d'une créance salariale qui est échue, soit au moment de la cessation des relations contractuelles entre parties, soit même indépendamment de toute cessation de ces relations.

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

Ainsi, il faut considérer comme rémunérations toutes les sommes versées (ou dues) aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires et gains, les indemnités de congés payés,

le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent (cf. Traité de droit du travail, Camerlynnck, volume Les Salaires, n° 144).

Il y a dès lors lieu d'ordonner l'exécution provisoire en ce qui concerne les arriérés de salaire et l'indemnité pour le congé non pris.

**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 l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, qu'il n'a pas de revendications à faire valoir ;

**m e t** hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi ;

**d é c l a r e** les licenciements des 15 novembre 2022 et 5 décembre 2022 abusifs ;

**d i t** la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée à concurrence du montant de 3.059,63 € ;

**d i t** sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 600 € ;

**d i t** sa demande relative aux arriérés de salaire fondée pour le montant de 2.628,83 € ;

**d i t** sa demande relative au congé non pris fondée pour le montant de 1.426,41 € ;

partant,

**c o n d a m n e** la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) la somme de (3.059,63 + 600 + 2.628,83 + 1.426,41=) 7.714,87 € dont 600 € nets, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 2 février 2023, jusqu'à solde ;

**d i t** la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel non fondée ;

en **d é b o u t e** ;

**d i t** sa demande en communication des documents sociaux fondée ;

partant,

**c o n d a m n e** la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à remettre à PERSONNE1.) son certificat de travail ainsi que l'attestation U1 dûment complétée endéans la quinzaine de la notification du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard et par document, limitée au montant de 500 € par document ;

**d i t** la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 700 € ;

partant,

**c o n d a m n e** la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € ;

**o r d o n n e** l'exécution provisoire du jugement, sans caution et nonobstant appel, pour la somme de 4.055,24 € accordée au salarié au titre de ses arriérés de salaire et du congé non pris ;

**c o n d a m n e** la société anonyme SOCIETE1.) S.A. 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,  
Armand ROBINET, assesseur-patron,  
Patrick JUCHEM, assesseur-salarié,  
Adnan MUJKIĆ, greffier,*

*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.*