

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 2260/23  
E-TRAV-54/23

## **Audience publique du 20 novembre 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 Lucas LUTHI, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, 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*** - défaillante.

### **Faits :**

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 1<sup>er</sup> mars 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 20 mars 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 19 juin 2023, la partie défenderesse n'ayant pas été valablement touchée.

A l'audience publique du 19 juin 2023, l'affaire fut une nouvelle fois refixée au 6 novembre 2023 afin de permettre à la partie demanderesse de régulariser la procédure au sens de l'article 157 (3) du Nouveau code de procédure civile.

A cette dernière audience, la partie demanderesse, comparant par Maître Lucas LUTHI, versa le procès-verbal de constat de recherche requis ainsi

que la signification de la convocation et de la requête introductive d'instance à l'égard de la société défenderesse.

La partie demanderesse fut ensuite entendue en ses explications et conclusions.

La partie défenderesse n'a pas comparu, ni en personne, ni par mandataire.

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 1<sup>er</sup> mars 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 son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants de :

- Préjudice matériel :	9.342,00 €
- Préjudice moral :	5.000,00 €
- Indemnité compensatoire de préavis :	3.402,00 €
- Arriérés de salaire :	2.448,00 €
- Congés non pris :	1.249,92 €

soit en tout 21.441,92 € bruts avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Il réclama encore la remise, sous peine d'astreinte, de sa fiche de salaire de décembre 2023, du décompte final, de son certificat de travail, de l'attestation patronale ainsi que de son certificat de rémunération.

Le requérant réclama finalement 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 requête, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 6 novembre 2023, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, le requérant déclara maintenir ses demandes. Il résulte toutefois de son décompte remis à l'audience que le préjudice matériel réclamé a été réduit au montant de 2.622,32 €.

A cette même audience, la société anonyme SOCIETE1.) S.A., quoique régulièrement convoquée par le biais d'un procès-verbal de constat de recherche du 29 août 2023 de l'huissier de justice suppléant Marine HAAGEN, n'a pas comparu afin de faire valoir d'éventuels moyens de défense.

Il y a dès lors lieu de statuer par défaut à son égard en application des dispositions de l'article 79, alinéa 1<sup>er</sup> du Nouveau code de procédure civile.

### **Moyens et prétentions du requérant :**

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail à durée indéterminée du 15 octobre 2022, prévoyant une période d'essai de trois mois devant expirer le 14 janvier 2023, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « Maçon ».

Il explique que pendant la période du 28 novembre 2022 au 16 décembre 2022, il se trouvait en incapacité de travail, le certificat médical du 28 novembre 2022 ayant été notifié à l'employeur le jour même.

Le requérant fait valoir que malgré ladite incapacité de travail, il a fait l'objet en date du 7 décembre 2022 d'un licenciement avec un préavis de quinze jours.

Il considère ledit licenciement comme étant abusif, principalement sur base des dispositions protectrices de l'article L.121-6 (3) du Code du travail, sinon subsidiairement pour absence de motifs réels et sérieux.

PERSONNE1.) réclame dès lors la réparation du préjudice matériel qu'il déclare avoir subi pendant les trois mois suivant son congédiement. Après déduction de l'indemnité de préavis dont il sera question ci-après, du chômage perçu en France ainsi que des salaires gagnés auprès de son nouvel employeur, le requérant réclame de ce chef un montant de 2.622,32 €.

Il réclame encore un montant de 5.000 € à titre de réparation de son préjudice moral.

Le requérant fait ensuite valoir que dans la mesure où sa maladie a par la suite été prolongée jusqu'au 9 janvier 2023 (soit plus d'un mois), le terme de sa période d'essai a été reporté avec un maximum d'un mois, soit jusqu'au 9 février 2023 (sic).

Considérant que le préavis n'aurait dû intervenir qu'à l'issue de cette période d'incapacité de travail, soit à compter du 10 janvier 2023 jusqu'au 25 janvier 2023, il réclame une indemnité compensatoire pour le préavis non respecté du 23 décembre 2023 (date de la fin du contrat) au 25 janvier 2023, soit une somme évaluée à 3.402 €.

PERSONNE1.) reproche encore à son ancien employeur de ne pas lui avoir payé son salaire de décembre 2022, soit pour la période du 1<sup>er</sup> au 23 décembre 2022. Il réclame à ce titre un montant de (17 jours x 8 heures x 18 € =) 2.448 €.

Il explique ensuite que tout au long de la relation contractuelle, il n'a jamais pris de congés.

Faisant valoir que le contrat aurait dû se poursuivre jusqu'au 25 janvier 2023, il réclame pour la période du 15 octobre 2022 au 25 janvier 2023 l'indemnisation de 69,44 heures de congé, soit un montant évalué à (69,44 x 18 € =) 1.249,92 €.

Le requérant réclame finalement la communication d'un certain nombre de documents plus amplement détaillés dans sa requête introductive d'instance.

### **Motifs de la décision :**

Conformément à l'article 78 du Nouveau code de procédure civile, « *si le défendeur ne comparaît pas, il est néanmoins statué sur le fond. Le juge ne fait droit à la demande que dans la mesure où il l'estime régulière, recevable et bien fondée* ».

Le défaut du défendeur n'impliquant pas nécessairement son acquiescement, il appartiendra au juge d'examiner sérieusement la demande avant d'y faire droit (Doc. parl. N°3771, Commentaire des articles, page 34, sub article 72).

### **Quant à la régularité du licenciement :**

Aux termes de son contrat de travail du 16 octobre 2022, le requérant est entré aux services de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à partir du 15 octobre 2022.

A l'article 6 dudit contrat, les parties ont convenu d'une période d'essai de trois mois dont la validité n'a pas été autrement contestée.

Suivant certificat médical du 29 novembre 2022, soit pendant ladite période d'essai, le salarié s'est vu mettre en incapacité de travail du 28 novembre 2022 au 16 décembre 2022.

Par courrier du 7 décembre 2022, soit pendant ladite incapacité de travail, l'employeur a procédé à la résiliation avec préavis du contrat de travail à l'essai, en accordant au salarié un préavis de quinze jours du 9 décembre 2022 au 23 décembre 2022.

Le salarié considère ledit licenciement comme étant abusif principalement sur base des dispositions protectrices de l'article L.121-6 (3) du Code du travail, sinon subsidiairement pour ne pas reposer sur des motifs réels et sérieux.

➤ Quant à la protection contre le licenciement :

Il convient tout d'abord de rappeler qu'aux termes de l'article L.121-5 (4), alinéa 3 du Code du travail : « *Sont applicables au cours de la période d'essai les dispositions de l'article L.121-6 (...)* ».

Il résulte de ce renvoi que le salarié en incapacité de travail médicalement constatée et dûment notifiée à l'employeur bénéficie - même durant la période d'essai - d'une protection contre le licenciement.

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 (...) 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 - ce qui a été le cas en l'espèce - transmettre à son employeur au plus tard le troisième jour de l'incapacité de travail ou de sa prolongation un certificat de maladie attestant l'incapacité et sa durée prévisible.

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 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, le salarié n'a ni prouvé, ni même prétendu avoir oralement informé son employeur le premier jour de l'absence.

Il affirme au contraire lui avoir notifié le certificat d'incapacité de travail du 28 novembre 2022 au 16 décembre 2022 le même jour.

A l'appui de cette affirmation, il verse une attestation testimoniale établie par une dénommée PERSONNE2.) (pièce n°4 de Maître Benoît MARECHAL).

Il résulte dudit document que :

*« Monsieur PERSONNE1.)'a donné en mains propre, le 28/11/2022 son certificat d'incapacité de travail relatif à la période du 28/11/2022 au 16/12/2022. Le certificat m'a été confié et j'ai transmis celui-ci à notre employeur, le 28/11/2022 ».*

Or, il résulte des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que le certificat médical couvrant la période du 28 novembre 2022 au 16 décembre 2022 n'a été établi qu'en date du 29 novembre 2022.

Le témoin n'a dès lors pas pu soumettre ledit certificat à l'employeur dès le 28 novembre 2022.

Dans ces conditions, le requérant n'a pas établi avoir soumis son certificat à l'employeur endéans les trois jours de l'incapacité de travail, soit pour le 30 novembre 2022 au plus tard.

Il ne saurait dès lors se prévaloir des dispositions protectrices de l'article L.121-6 (3) du Code du travail de sorte que son argumentation principale est à rejeter.

➤ Quant aux motifs du licenciement :

PERSONNE1.) estime à titre subsidiaire que le licenciement n'est pas fondé sur des motifs réels et sérieux.

Cet argument, qui se retrouve dans la requête introductive, n'a pas été autrement développé à l'audience.

Il y a lieu de rappeler que le salarié n'a pas contesté avoir été licencié pendant la période d'essai.

Or, contrairement au licenciement sans préavis prononcé en période d'essai, qui doit respecter les dispositions de l'article L.124-10 du Code du travail et partant être motivé à l'instar du licenciement avec effet immédiat dans un contrat à durée indéterminée, le licenciement avec préavis dans le cadre d'un contrat à l'essai ne requiert pas l'indication des motifs se trouvant à sa base.

Le congédiement avec préavis ayant été notifié pendant l'essai, l'employeur ne saurait dès lors se voir reprocher de ne pas avoir indiqué de motifs réels et sérieux à l'appui du congédiement.

Le requérant n'ayant pas fait valoir d'autres arguments, son licenciement est partant à déclarer fondé de sorte qu'il y a lieu de le débouter de ses demandes relatives au préjudice matériel, au préjudice moral et à l'indemnité compensatoire de préavis.

#### Quant aux arriérés de salaire :

Le requérant réclame ensuite le paiement de la somme de 2.448 € bruts à titre d'arriérés de salaire pour la période du 1<sup>er</sup> au 23 décembre 2022, date de la fin de son contrat.

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 ».*

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.

L'employeur ne s'étant pas présenté à l'audience afin de prouver le paiement du salaire dû, respectivement pour faire valoir d'autres moyens, il y a lieu de faire droit à la demande et de condamner la société défenderesse à payer au requérant le montant réclamé de 2.448 € bruts.

#### Quant au congé non pris :

PERSONNE1.) réclame encore un montant de 1.249,92 € correspondant à 69,44 heures de congé qu'il explique avoir cumulés pendant la période du 15 octobre 2022 au 25 janvier 2023 (fin de la période de préavis qu'il reproche à l'employeur de ne pas avoir respecté).

Il y a d'emblée lieu de relever que dans la mesure où le contrat de travail a été résilié avec effet au 23 décembre 2022 et que le congé dû est un congé de récréation, aucun congé n'est dû pour la période postérieure au 23 décembre 2022.

Le salarié est dès lors à débouter de sa demande relative à l'indemnité de congé réclamée pour la période du 24 décembre 2022 au 25 janvier 2023.

Pour la période antérieure, il résulte de l'article 7 du contrat de travail signé entre parties que le congé annuel du salarié est d'au moins 27 jours par an, les parties ayant renvoyé au Code du travail en ce qui concerne les modalités d'application dudit congé.

Il y a dès lors lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L. 233-7 dudit code :

*« 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 ».*

Il s'ensuit que pour la période du 15 au 31 octobre 2022, du 1<sup>er</sup> au 30 novembre 2022 et du 1<sup>er</sup> au 23 décembre 2022 - qui comporte trois mois de travail entiers au sens de l'article L. 233-7 du Code du travail - le requérant peut prétendre à [(3 mois x 2,25 jours x 8 heures) =] 54 heures de congé.

En vertu 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 société anonyme SOCIETE1.) S.A. n'ayant pas prouvé par la production du livre des congés qu'elle est tenue de tenir en application de l'article L. 233-17 du Code du travail que le salarié a bien pris ce congé et ne s'étant pas présentée à l'audience afin de faire valoir d'autres arguments de nature à tenir en échec la demande adverse, cette dernière



est à déclarer fondée à concurrence du montant de (54 heures x 18 € =)  
972 € bruts.

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.

Quant aux documents sociaux :

➤ Le bulletin de salaire :

Aux termes de sa requête, PERSONNE1.) réclame la remise de sa fiche de salaire de décembre 2023.

Le contrat de travail ayant été résilié avec effet au 23 décembre 2022, la demande est à rejeter

➤ Le décompte final :

Aux termes de sa requête, le requérant réclame encore « le décompte final ».

Il n'a pas pu expliquer à l'audience de quoi il s'agit, ni sur base de quelle disposition légale il serait en droit de prétendre à la remise de pareil document.

Le salarié n'ayant pas, dans ces conditions, justifié du bien-fondé de sa demande, il y a lieu de l'en débouter.

➤ Le certificat de travail :

Aux termes de l'article L.125-6 du Code 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 ».*

Dans la mesure où le contrat de travail entre parties a pris fin en date du 23 décembre 2022 et que la preuve de la remise du certificat de travail n'a pas été rapportée par la partie défenderesse, il y a lieu de faire droit à la demande.

➤ L'attestation patronale :

L'article L. 521-10 paragraphe (2) du Code du travail prévoit 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 ».

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.

L'employeur n'ayant pas prouvé la remise de cette attestation, la demande afférente est dès lors à déclarer fondée.

➤ Le certificat de rémunération :

En application des dispositions de l'article 11 (2) du règlement grand-ducal du 27 décembre 1974 concernant la procédure de la retenue d'impôt sur les salaires et les pensions, l'employeur doit délivrer à son salarié qui le demande un certificat de salaire.

Comme l'employeur n'a pas établi avoir respecté cette obligation, il y a lieu de faire droit à la demande du requérant.

Afin de garantir l'exécution des prédictes condamnations, il y a lieu de les assortir d'une astreinte conformément à l'article 2059 du Code civil.

Quant à l'indemnité de procédure :

Le requérant ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 300 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef

Quant à l'exécution provisoire :

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

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, Camerlynck, volume Les Salaires, n° 144).

Au vu des condamnations à intervenir à l'encontre de la société défenderesse, il y a 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 par défaut à l'égard de la société défenderesse, contradictoirement à l'égard du requérant et en premier ressort ;**

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

**d é c l a r e** le licenciement du 7 décembre 2022 fondé et justifié ;

**d i t** les demandes de PERSONNE1.) relatives aux préjudices matériel et moral ainsi qu'à l'indemnité compensatoire de préavis non fondées ;

en **d é b o u t e** ;

**d i t** la demande de PERSONNE1.) relative aux arriérés de salaire fondée pour le montant de 2.448 € bruts ;

**d i t** sa demande relative au congé non pris fondée à concurrence du montant de 972 € bruts ;

partant,

**c o n d a m n e** la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) la somme de 3.420 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 1<sup>er</sup> mars 2023, jusqu'à solde ;

**d i t** les demandes de PERSONNE1.) en communication de sa fiche de salaire de décembre 2023 et du « décompte final » non fondées ;

en **d é b o u t e** ;

**d i t** ses demandes en communication de son certificat de travail, de l'attestation patronale et de son certificat de rémunération de l'année 2022 fondée ;

partant,

**c o n d a m n e** la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à remettre à PERSONNE1.) son certificat de travail, l'attestation patronale ainsi que son certificat de rémunération de l'année 2022 endéans les quinze jours de la notification du jugement, sous peine d'une astreinte de 50 € par document et par jour de retard, limité à un maximum 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 300 € ;

partant,

**c o n d a m n e** la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 300 € ;

**o r d o n n e** l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant toute voie de recours et sans caution ;

**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,  
Myriam SIBENALER, assesseur-patron,  
André GILBERTZ, 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.*