

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no. : 330/2024

E-TRAV-192/23

## **Audience publique du 6 février 2024**

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 L-ADRESSE1.),

- **partie demanderesse** -, comparant Maître Manon FORNIERI, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats, les deux demeurant à Luxembourg,

et :

**la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.**), ayant été établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), déclarée en faillite par jugement du tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, rendu en date du DATE1.), représentée par son curateur, Maître Michel VALLET, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE3.),

- **partie défenderesse** -, comparant par Maître Marie PINSON, avocat, en remplacement de Maître Michel VALLET, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

en présence de :

**l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, et pour autant que de besoin par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

- **partie intervenante** –, comparant par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, faisant défaut à l'audience publique du 19 décembre 2023.

-----  
**Faits:**

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 16 août 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 10 octobre 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 19 décembre 2023, date à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

A cette audience publique les mandataires des parties furent entendus en leurs conclusions.

Le tribunal du travail 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 de et à Esch-sur-Alzette en date du 16 août 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) SARL-S, devant le tribunal du travail de ce siège, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer suite à son licenciement avec effet immédiat, qu'elle qualifia d'abusif, les montants suivants :

- indemnisation du préjudice moral	3.000.- euros
- indemnisation du préjudice matériel	14.182,80.- euros

avec les intérêts au taux légal à compter du 20 mars 2023, date du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) a encore conclu à la condamnation de la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.050,17.- euros à titre d'arriérés de salaire pour le mois de mars 2023, avec les intérêts au taux légal à compter de la date d'échéance du salaire, soit le dernier jour du mois, sinon à compter de la mise en demeure du 21 avril 2023, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Elle a encore demandé le montant de 3.001,89.- euros à titre d'indemnité pour jours de congé non pris, avec les intérêts au taux légal à compter de la date

d'échéance de ceux-ci, sinon à compter de la mise en demeure du 21 avril 2023, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

La requérante a en outre demandé au tribunal d'enjoindre à la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) SARL-S de lui transmettre le bulletin de salaire de mars 2023, l'attestation patronale, le certificat de travail et le certificat de rémunération de l'année 2023, sous peine d'astreinte de 100.- euros par jour de retard et par document à compter de quinze jours suivant la notification de la décision à intervenir.

La requérante a finalement encore sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et a demandé au tribunal d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

Par la même requête, PERSONNE1.) a fait convoquer l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail.

A l'audience des plaidoiries du 19 décembre 2023 la partie requérante a encore formulé une demande en obtention d'une indemnité de préavis d'un montant de 9.224,94.- euros et a chiffré sa demande relative aux arriérés de salaire au montant de 2.975,78.- euros.

Il y a lieu de lui en donner acte.

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal par courrier du 14 décembre 2023 qu'il n'a pas de revendications à formuler.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A la suite de la faillite de la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) SARL-S, déclarée par jugement du DATE1.) rendu par le tribunal d'arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière commerciale, le curateur a repris l'instance.

#### Moyens et prétentions des parties

A l'appui de sa demande, la requérante expose que, suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1<sup>er</sup> octobre 2022, elle a été au service de la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) SARL-S en qualité d'assistante de direction.

Elle prétend qu'en date du 20 mars 2023 l'employeur l'aurait désaffiliée du Centre Commun de la Sécurité Sociale. Elle considère cette désaffiliation comme un licenciement avec effet immédiat. L'employeur ne lui aurait à aucun moment fait parvenir une lettre de licenciement.

A l'issue du contrat de travail la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) SARL-S serait restée en défaut de lui payer le solde du congé non pris, ainsi que son salaire du mois de mars 2023. En outre, il ne lui aurait pas transmis les documents sociaux de fin de contrat.

Le curateur conclut tout d'abord à l'irrecevabilité de la requête au motif qu'elle n'aurait pas été introduite dans le délai légal de trois mois prévu à l'article L.124-11(2) du Code du travail.

A titre subsidiaire, le curateur se rapporte à prudence de justice quant au caractère justifié du licenciement.

Il conclut au débouté des demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral formulées par la demanderesse, au motif qu'elle serait restée en défaut de faire les efforts nécessaires pour se repositionner rapidement sur le marché de l'emploi.

Il se rapporte à prudence de justice quant aux demandes relatives à l'indemnité de préavis, les arriérés de salaire, l'indemnité pour jours de congé non pris et la remise des documents sociaux.

#### Motifs de la décision

#### Quant à la forclusion

Aux termes de l'article L.124-11(2) du Code du travail :

*« L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation.*

*A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L.124-5, paragraphe (2).*

*Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale.*

*Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année. »*

La requérante soutient que dans la mesure où le licenciement du 20 mars 2023 n'a pas été prononcé conformément aux prescriptions du Code du travail, aucun délai de forclusion n'aurait commencé à courir.

En effet, il y a lieu de rappeler que le délai de forclusion ne commence à courir qu'à partir de la notification du licenciement faite par l'employeur dans les formes légales prescrites par l'article L.124-11 (2) du Code du travail (cf. C.S.J., 11 octobre 2012, n° 37187).

Dans la mesure où aucun licenciement avec effet immédiat n'a été prononcé par lettre recommandée conformément à l'article L.124-10 du Code du travail, il y a lieu de retenir qu'aucun délai de forclusion n'a commencé à courir.

Le moyen tiré de la forclusion est dès lors à rejeter et la demande de PERSONNE1.) est partant recevable.

- Quant au licenciement

PERSONNE1.) fait valoir qu'elle a fait l'objet d'un licenciement en date du 20 mars 2023.

Elle considère que la désaffiliation opérée par l'employeur constitue un licenciement avec effet immédiat, alors qu'il n'y aurait eu ni cessation de la relation de travail d'un commun accord, ni démission de sa part, ni encore résiliation du contrat de travail par une décision judiciaire.

Le curateur de la faillite de la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) SARL-S se rapporte à prudence de justice quant au caractère régulier et justifié du licenciement.

Il est de jurisprudence constante que la désaffiliation constitue une simple mesure administrative, sans incidence, à défaut d'autres éléments, sur l'existence des relations de travail entre parties, ces dernières ne pouvant être résiliées que par un acte de l'employeur par lequel ce dernier manifeste de manière indubitable et irrémédiable à l'égard de son salarié son intention de mettre fin au contrat de travail.

Le licenciement est réalisé et sort ses effets au moment où l'auteur a définitivement manifesté sa volonté de rompre et certains actes posés par l'employeur ou certaines mesures adoptées par lui peuvent amener le salarié à juger que les agissements de son employeur empêchent désormais toute continuation de l'exécution du contrat.

En l'espèce, il est constant en cause que PERSONNE1.) a été désaffiliée en date du 20 mars 2023 et que l'employeur n'a pas payé le salaire du mois de mars 2023.

En outre, dans un échange « WhatsApp », l'employeur a indiqué avoir « viré » la requérante en date du 20 mars 2023.

Il en découle qu'il y a lieu de retenir que la salariée a fait l'objet d'un licenciement le 20 mars 2023 étant donné qu'à ce moment, l'employeur, en procédant à la désaffiliation et en confirmant la résiliation du contrat de travail dans un échange WhatsApp, lui a fait part d'une manière claire et non équivoque de son intention de ne pas poursuivre la relation de travail.

Ce licenciement n'étant pas intervenu par écrit, avec indication des motifs graves justifiant la fin immédiate de la relation de travail, il est abusif conformément aux règles de l'article L.124-10 du Code du travail et PERSONNE1.) peut, en principe, prétendre à indemnisation.

#### Quant aux créances invoquées

##### - Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis réclamé, il convient de relever, que l'article L.124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L.124-4 et L.124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

En l'espèce, et compte tenu de l'ancienneté de PERSONNE1.) qui a été de six mois, celle-ci peut prétendre à un délai de préavis de deux mois.

Elle explique que le montant de son salaire mensuel s'élevait, suite à l'adaptation de l'index, à 4.612,47.- euros, de sorte qu'elle estime pouvoir prétendre au montant de 9.224,94.- euros.

Le curateur de la faillite se rapporte à prudence de justice quant au bienfondé de la demande.

Au vu des explications fournies et des pièces versées, la demande en obtention d'une indemnité de préavis est fondée pour le montant réclamé de 9.224,94.- euros.

##### - Quant à l'indemnisation des préjudices matériel et moral

En ce qui concerne l'indemnisation du préjudice matériel réclamé, 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 doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. 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 des efforts nécessaires pour trouver un emploi en remplacement.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur (C.S.J., 7 juillet 2005, N° 29523 du rôle).

Il y a dès lors lieu de considérer qu'il aurait appartenu à PERSONNE1.) de faire des efforts pour se repositionner rapidement sur le marché de l'emploi, et ce même dans d'autres secteurs économiques.

La requérante demande au Tribunal de fixer à trois mois la période de référence pendant laquelle la perte de revenus subie par elle serait à mettre en relation avec le licenciement abusif.

Elle ne verse aucune pièce relative à une quelconque recherche d'emploi.

Elle reste en outre en défaut de prouver que l'état d'incapacité de travail dont elle fait état l'a empêchée de faire des démarches pour trouver un nouvel emploi.

Dans ces conditions, le tribunal considère que l'existence d'un dommage matériel en relation causale avec le licenciement n'a pas été établie. Il s'ensuit que PERSONNE1.) est à débouter de sa demande.

PERSONNE1.) réclame à titre d'indemnisation de son préjudice moral le montant de 3.000.- euros.

Le tribunal rappelle qu'en ce qui concerne les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral, ceux-ci sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracas causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances du licenciement.

Dans la mesure où la requérante n'a pas fait de recherches d'emploi, le tribunal considère qu'il n'est pas établi qu'elle s'est fait des soucis pour son avenir.

Dans ces conditions la demande en indemnisation d'un préjudice moral est également à rejeter.

- Quant aux arriérés de salaire

Il résulte des explications fournies à l'audience des plaidoiries que l'employeur n'a pas payé le salaire du mois de mars 2023.

Il y a lieu de relever que le salaire étant la contre-prestation pour le travail effectué par le salarié, il appartient à l'employeur de justifier du paiement des salaires échus.

Au vu des pièces du dossier, ainsi que des éléments et renseignements fournis lors de l'audience, et en l'absence de contestations de la part de la partie défenderesse, la demande en paiement des arriérés de salaire pour le mois de mars 2023 est justifiée pour le montant de 2.975,78.- euros (20/31 x 4.612,47).

- Quant à l'indemnité pour jours de congé non pris

La requérante conclut à la condamnation de la partie défenderesse à lui payer le montant de 3.001,89.- euros à titre d'indemnité pour 104,16 heures de congé non pris.

A l'appui de sa demande elle explique ne pas avoir pris de congé au cours de la relation de travail.

Le curateur de la faillite de la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE2.) SARL-S se rapporte à prudence de justice quant au bienfondé de la demande.

Au vu des pièces versées et des explications fournies, la demande de ce chef est fondée pour le montant réclamé de 3.001,89.- euros.

Il y a encore lieu de rappeler que le tribunal du travail, compétent pour statuer sur l'existence et l'importance d'une créance d'un salarié envers son ancien employeur, ne peut pas condamner le curateur au paiement de la dette, ni décider de l'admission de sa créance au passif de la faillite.

Il doit se limiter, après avoir arrêté la créance, à réserver au créancier le droit de se pourvoir devant le tribunal compétent pour requérir de lui l'admission de sa créance au passif de la faillite (cf. CSJ, 12 décembre 1979, n° 4771 du rôle).

Le tribunal fixe dès lors la créance que PERSONNE1.) peut faire valoir dans le cadre de la faillite de la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE2.) SARL-S, au montant de 15.202,61.- euros (9.224,94 + 2.975,78+ 3.001,89).

- Quant à la demande tendant à la remise de documents sociaux

Aux termes de sa requête PERSONNE1.) soutient qu'à la fin de son contrat de travail, l'employeur ne lui a remis ni son bulletin de salaire du mois de mars 2023, ni le décompte final, l'attestation patronale, le certificat de travail ou encore le certificat de rémunération de l'année 2023.

Elle demande dès lors au tribunal d'enjoindre à la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE2.) SARL-S de lui transmettre ces documents dans un délai de quinze jours à compter de la notification du jugement sous peine d'astreinte de 100.- euros par jour de retard et par document.

La partie défenderesse se rapporte à prudence de justice quant au bienfondé de cette demande.

- Fiche de salaire

La délivrance des fiches de salaires est une obligation découlant du contrat de travail, conformément à l'article L.125-7 du Code du travail qui impose à

l'employeur de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de traitement ou de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire ou du traitement exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant à la rémunération versée, le taux de rémunération des heures prestées ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature.

Il y a dès lors lieu de faire droit à cette demande tendant à la délivrance de la fiche de salaire du mois de mars 2023 dans un délai de quinze jours à partir de la notification du jugement à intervenir.

- Décompte final

A l'audience des plaidoiries la partie demanderesse a expliqué que sous le terme « décompte final » elle entend la fiche non périodique reprenant les jours de congés non pris.

En application de l'article L.125-7 du Code du travail et comme il laisse d'être établi que cette obligation imposée à l'employeur a été respectée par la société défenderesse, il y a lieu de faire droit à la demande de la partie requérante.

- 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 20 mars 2023 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 de la partie demanderesse tendant à la délivrance du certificat de travail.

- 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 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 de la requérante.

Au vu de la faillite, il n'y a lieu de prononcer d'astreinte.

#### Quant à l'exécution provisoire

Dans la mesure où la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE2.) SARL-S est actuellement en faillite, le tribunal se borne à constater le montant de la créance du requérant et ne saurait prononcer l'exécution provisoire de la décision.

#### Quant à la demande en allocation d'une indemnité de procédure

La société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) SARL-S ayant été déclarée en état de faillite, le tribunal ne met pas d'indemnité de procédure à charge de la masse de la faillite.

### **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 Maître Michel VALLET qu'il reprend en sa qualité de curateur l'instance introduite à l'égard de la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) SARL-S, déclarée en état de faillite en date du DATE1.) ;

**d o n n e a c t e** à PERSONNE1.) de sa demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis ;

**d o n n e a c t e** à PERSONNE1.) qu'elle chiffre sa demande relative aux arriérés de salaire au montant de 2.975,69.- euros ;

**d o n n e a c t e** à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, qu'il n'a pas de revendications à formuler ;

**r e j e t t e** le moyen de forclusion soulevé ;

**d é c l a r e** le licenciement de PERSONNE1.) abusif ;

**d i t** la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 9.224,94.- euros ;

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

partant en déboute ;

**d i t** la demande de PERSONNE1.) relative au dommage moral non fondée ;

partant en déboute ;

**d i t** fondée la demande relative au paiement des arriérés de salaire pour le montant de 2.975,78.- euros ;

**d i t** fondée la demande relative au paiement d'une indemnité pour congé non pris pour le montant de 3.001,89.- euros ;

**o r d o n n e** à la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) SARL-S en faillite, représentée par son curateur, à remettre à PERSONNE1.) la fiche de salaire du mois de mars 2023, la fiche non-périodique, l'attestation patronale, le certificat de travail et le certificat de rémunération de l'année 2023 ;

**d i t** non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

partant en déboute ;

**f i x e** au montant de 15.202,61.- euros (9.224,94 + 2.975,78+ 3.001,89), avec les intérêts légaux à partir du 16 août 2023, jour de la demande en justice, jusqu'au DATE1.), date du jugement déclaratif de faillite, la créance que PERSONNE1.) peut faire valoir dans le cadre de la faillite de la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) SARL-S ;

**r e n v o i e** les parties à se pourvoir devant qui de droit ;

**m e t** les frais à charge de la masse de la faillite.

*Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de:*

*Joëlle GEHLEN, président,  
Armand ROBINET, assesseur-employeur,  
Alain FICKINGER, assesseur salarié,  
Ben GAUDRON, greffier assumé,*

*et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Joëlle GEHLEN,  
juge de paix, président,*

*et ont le président et le greffier signé le présent jugement.*