

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1269/24  
E-TRAV-60/22

## **Audience publique du 3 juin 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 par Maître Réjane JOLIVALT - DA CUNHA, avocat à Luxembourg,

et :

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l.**, 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 gérant actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** - ayant initialement comparu par Maître Daniel NOËL, avocat à Esch-sur-Alzette, faisant défaut à l'audience du 6 mai 2024,

et :

**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, 2, Place de Clairefontaine, 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 Franca ALLEGRA, avocat à Luxembourg,

- **partie intervenante** - comparant par Maître Martin GRÜNDMANN, en remplacement de Maître Franca ALLEGRA, avocats à Luxembourg.

**Faits**

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 20 avril 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 23 mai 2022, date à laquelle l'affaire fut fixée au 10 octobre 2022.

Suite à six remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 6 mai 2024.

A cette dernière audience, la partie demanderesse, comparant par Maître Réjane JOLIVALT - DA CUNHA, ainsi que la partie intervenante, comparant par Maître Martin GRÜNDMANN, furent entendues en leurs explications et conclusions.

La partie défenderesse ne comparut pas à l'audience du 6 mai 2024.

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé,

### **le jugement**

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 20 avril 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., 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'elle qualifia d'abusif, les montants de :

- Préjudices matériel et moral :	28.397,81 €
- Arriérés de salaire :	13.860,98 €
- Congés non pris :	2.844,47 €
- Commissions impayées :	10.845,30 €

soit en tout 55.948,56 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Elle réclama encore la remise, sous peine d'astreinte, de son certificat de travail, de ses fiches de salaire de janvier 2021 à mars 2021, de sa fiche d'impôt pour l'année 2022 ainsi que de son certificat E301.

La requérante demanda 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.

Par cette même requête, PERSONNE1.) sollicite 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 requête, déposée dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 6 mai 2024, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara :

- réduire sa demande relative aux arriérés de salaire à 6.549,89 € nets ;
- réduire sa demande relative aux congés non pris à 813,24 € bruts.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société défenderesse ne se présenta plus alors même que l'affaire avait été refixée de manière péremptoire. Ayant initialement comparu par Maître Daniel NOEL, il y a lieu de statuer à son égard par un jugement contradictoire en application des dispositions des articles 74 et 76 du Nouveau code de procédure civile.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi :

- formula son recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et réclama la condamnation de l'employeur à lui rembourser la somme de 35.253,63 € du chef des indemnités de chômage payées à la salariée pendant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 avril 2022 ;
- se réserva le droit de réclamer ce même remboursement à PERSONNE1.) pour fausse déclaration conformément à l'article L.527-3 du Code du travail, les prédites indemnités lui ayant été payées dans le cadre de son licenciement avec préavis, faute pour la requérante d'avoir fait état du licenciement avec effet immédiat ultérieur.

Il y a lieu de lui en donner acte.

### **Moyens et prétentions de la requérante :**

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 1<sup>er</sup> décembre 2020, ayant pris effet le 9 décembre 2020, elle est entrée aux services de la société défenderesse en qualité d'agent immobilier.

Elle explique que suivant courrier remis en mains propres le 20 avril 2021, elle s'est vu licencier moyennant un préavis du 1<sup>er</sup> mai 2021 au 30 juin 2021.

Elle explique encore que suivant lettre recommandée du 21 avril 2021, elle s'est vu licencier avec effet immédiat alors qu'elle se trouvait en maladie suivant certificat médical du 21 au 30 avril 2021.

Elle précise finalement que malgré ce dernier licenciement, elle a continué à être affilié au Centre Commun de la Sécurité Sociale et à recevoir ses fiches de salaire jusqu'à la fin du préavis initialement accordé.

La requérante expose avoir contesté contre les prédits congédiements suivant courriers des 23 avril 2021 et 18 mai 2021 :

- les motifs du licenciement avec préavis ne lui ayant jamais été fournis malgré sa demande du 18 mai 2021 ;
- les motifs invoqués à l'appui du licenciement avec effet immédiat n'étant ni précis, ni réels, ni sérieux et n'ayant pas été établis.

Considérant la résiliation de son contrat de travail comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame un montant de 24.340,99 € à titre de réparation du préjudice matériel subi pendant une période de référence de six mois.

Elle réclame encore la réparation de son préjudice moral évalué à 4.056,83 €

La requérante reproche ensuite à son ancien employeur de ne pas avoir correctement payé ses salaires.

Sur base d'un décompte remis à l'audience, elle réclame ainsi pour la période de janvier à juin 2021 (et non 2022 tel qu'affirmé à l'audience) un montant de 6.549,89 € nets ventilé comme suit :

Période	A payer (net)	Reçu (net)
01/2021	3.056,47 €	3.000,00 €
02/2021	3.056,47 €	0,00 €
03/2021	3.056,47 €	4.300,00 €
04/2021	3.056,47 €	2.700,00 €
05/2021	3.056,47 €	180,00 €
06/2021	3.056,47 €	300,00 €
TOTAL	18.338,82 €	10.480,00 €
Solde initial	7.858,82 €	
Payé (ordonnance de référé)		1.308,93 €
SOMME DUE	6.549,89 €	

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

Faisant état d'un solde de 121,30 heures de congé, elle estime qu'elle aurait dû toucher la somme de  $(121,30 \times 23,4499 =) 2.844,47$  € bruts.

La société défenderesse n'ayant payé qu'un montant de 2.031,23 € bruts suite à sa condamnation par ordonnance de référé du 24 janvier 2023, la requérante réclame le paiement du solde évalué à  $(2.844,47 - 2.031,23 =) 813,24$  € bruts.

PERSONNE1.) explique finalement qu'aux termes de l'article 6 de son contrat de travail, elle avait droit au paiement de commissions.

Elle reproche à l'employeur ne n'avoir rien payé malgré son engagement écrit.

Faisant état de quatre ventes immobilières, la requérante réclame ainsi le paiement de la somme de 10.845,30 €.

A titre subsidiaire, elle réclame la remise par l'employeur, sous peine d'astreinte, d'un décompte des commissions dues au titre des ventes et transactions immobilières.

A titre plus subsidiaire, elle sollicite la nomination d'un expert calculateur afin de déterminer la somme redue à ce titre.

**Motifs de la décision :**

Conformément à l'article 78 du Nouveau code de procédure civile, « *si le défendeur ne comparait 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).

En cas de défaut du défendeur, la loi soumet d'office au juge de paix tous les moyens qui s'opposent à la demande, qu'ils soient ou non d'ordre public (en ce sens : J.P. Luxembourg, 12 novembre 1975, Pas. 23, p.258 ; J.P. Esch-sur-Alzette, 23 décembre 1980, Pas. 25, p.200 ; T.A. Luxembourg, troisième chambre, 8 mai 1991, n°126/91).

Il résulte des éléments soumis à l'appréciation du tribunal qu'embauchée en qualité d'« *agent immobilier et de responsable de l'agence d'Esch-sur-Alzette* » suivant contrat de travail ayant pris effet le 9 décembre 2020, PERSONNE1.) s'est d'abord vu licencier le 20 avril 2021 avec le préavis légal, puis le 21 avril 2021 avec effet immédiat.

Il y a lieu de rappeler que le congé et ses modalités une fois notifiés, échappent à la volonté de son auteur qui ne peut plus y revenir, sauf accord des parties (voir notamment : Cour d'appel, 6 avril 2006, n° 30276 du rôle).

En l'espèce, l'employeur a clairement manifesté par la remise à la poste de son courrier recommandé du 21 avril 2021 sa volonté de rompre le contrat de travail avant l'expiration du délai de préavis accordé la veille.

La salariée n'ayant pas fait état d'un accord entre les parties en ce qui concerne la continuation de la relation de travail au-delà de cette date et ni la remise ultérieure de fiches de salaire, ni l'affiliation de la salariée au-delà du 21 avril 2021 n'étant de nature à permettre de conclure au maintien de la relation de travail jusqu'à la fin du délai de préavis initialement accordé, le contrat de travail a dès lors définitivement pris fin en date du 21 avril 2021, date de la notification du licenciement avec effet immédiat.

Il y a encore lieu de rappeler qu'en présence de deux licenciements successifs, 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 (voir à ce sujet : Cour d'appel, 25 février 2010, n° 32514 du rôle).

Quant au licenciement avec effet immédiat :

Suivant lettre recommandée du 21 avril 2021, l'employeur a procédé à la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail de sa salariée dans les termes suivants :

« Madame,

*Par la présente, j'ai le regret de vous faire part de la résiliation de votre contrat de travail à durée indéterminée conclu entre nos deux parties en date du 01.12.2020, et ce pour faute grave avec effet immédiat.*

*En date du 21.04.2021 vous êtes venue au bureau de l'agence Ite et vous m'avez agresser, jeter une bouteille d'eau sur moi et vous avez aussi jeter une agrafeuse sur moi qui a railler mon bureau. Je ne peux pas tolérer ces causes et encore vous m'avez dis que vous aller à la police et leurs dire que je vous ai blessé, que je ne comprends pas comme j'étais derrière mon bureau et en aucun cas je me suis approcher de vous et encore moins je vous ai toucher.*

*Par conséquent, votre contrat de travail et resilié pour faute grave avec effet au 21 Avril 2021, sans aucunes indemnités supplémentaires.*

*Veillez recevoir, Madame, l'expression de mes sentiments distingués ».*

PERSONNE1.) conteste tant la précision que le caractère réel et sérieux des motifs, ces derniers n'ayant pas été établis.

Conformément à 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.

En cas de résiliation immédiate du contrat de travail pour motifs graves, 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 permet 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 du prédit courrier que la salariée se voit reprocher d'avoir agressé son employeur en date du 21 avril 2021 en jetant plusieurs objets en sa direction.

Le moyen tiré de l'imprécision des motifs est dès lors à rejeter.

Conformément à l'article L. 124-11 (3) du Code du travail, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs du licenciement incombe à l'employeur.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. ne s'étant pas présentée à l'audience afin d'établir les faits reprochés à la requérante, le licenciement du 21 avril 2021 est à déclarer abusif.

Quant au licenciement avec préavis :

Il résulte des éléments du dossier que suite à la notification de sa lettre de licenciement avec préavis du 20 avril 2021, la salariée a réclamé les motifs de son licenciement suivant courrier recommandé remis à la poste en date du 18 mai 2021.

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 (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié 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 ».*

L'employeur ne s'étant pas présenté à l'audience afin de prouver le respect des dispositions qui précèdent, le licenciement avec préavis du 20 avril 2021 est à son tour à déclarer abusif.

Quant aux dommages et intérêts :

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

PERSONNE1.) réclame le paiement d'un montant de 24.340,99 € du chef du préjudice matériel qu'elle explique avoir subi pendant une période qu'elle demande à voir fixer à six mois.

Elle précise que suite à une formation suivie auprès de l'ADEM afin d'améliorer ses chances de reclassement, elle a retrouvé un nouvel emploi à durée indéterminée auprès du Ministère du travail.

Il est de principe 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.



Au vu de l'âge de la requérante (née en 1975), de la formation suivie qui a été organisée pendant la période du 28 juin 2021 au 1<sup>er</sup> octobre 2021 et faute pour l'employeur de s'être présenté à l'audience afin de faire valoir d'autres contestations, le tribunal décide d'entériner la période de référence revendiquée par la requérante qu'il y a, partant, lieu de fixer du 22 avril 2021 au 21 octobre 2021.

Compte tenu de la rémunération résultant de sa dernière fiche de salaire (avril 2021), PERSONNE1.) aurait touché pendant cette période la somme de  $(6 \times 4.056,83 =) 24.340,98$  € bruts auprès de son ancien employeur.

Dès lors que le préjudice matériel en relation causale avec le licenciement abusif s'apprécie *in concreto*, il y a lieu de tenir compte de toutes les sommes touchées par la requérante pendant ladite période et notamment des indemnités de chômage perçues de la part de l'ADEM.

Dans la mesure où il résulte du décompte de l'ETAT que pendant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 21 octobre 2021, la salariée a bénéficié d'indemnités de chômage à hauteur de la somme de  $[(3 \times 3.245,46) + (3.326,57 : 30 \times 21) =] 12.064,98$  €, son préjudice matériel en lien causal avec le licenciement peut être évalué à  $(24.340,98 - 12.064,98 =) 12.276$  €.

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 tracasseries 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.

Au vu des circonstances du licenciement, de l'âge de la requérante mais également de sa faible ancienneté au sein de l'entreprise, le tribunal considère que son préjudice moral est à indemniser moyennant un montant fixé *ex aequo et bono* à 1.000 €.

#### Quant aux arriérés de salaire :

La requérante reproche à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. de ne pas s'être acquitté de tous les salaires dus.

Se prévalant d'un salaire mensuel net de 3.056,47 €, elle réclame - après déduction d'un montant net de 1.308,93 € payé par l'employeur sur base d'une ordonnance de référé du 24 janvier 2023 - le paiement d'un solde de 6.549,89 € pour la période de janvier 2021 à juin 2021.

Le contrat de travail ayant été résilié avec effet au 21 avril 2021, c'est à tort que la requérante réclame le paiement de ses salaires jusqu'à la fin du préavis initialement accordé.

Elle n'a par ailleurs pas justifié du salaire mensuel de 3.056,47 € nets pour les mois de janvier et de février 2021, ce salaire résultant certes de ses fiches de salaire de mars et d'avril 2021 mais le contrat de travail faisant état d'un salaire mensuel de 3.050 € nets.

Il résulte finalement de l'ordonnance de référé travail n°170/2023 du 24 janvier 2023 que la requérante « reconnaît toutefois qu'au vu des acomptes payés par la société défenderesse, le solde de salaire restant dû pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 jusqu'au jour de son licenciement avec effet immédiat, le 21 avril 2021 s'élève actuellement au montant de 1.308,93.- euros nets ».

PERSONNE1.) ayant admis la réception dudit montant et n'ayant pas fourni d'autres explications à l'appui de sa demande, celle-ci est à rejeter.

#### Quant aux arriérés de congés :

PERSONNE1.) estime encore qu'à la fin de son contrat de travail, elle avait droit à 121,30 heures de congé, soit une indemnité correspondant à 2.844,47 €.

L'employeur n'ayant payé qu'un montant de 2.031,23 € suite à la prédite ordonnance, elle réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de congé à hauteur du solde de (2.844,47 – 2.031,23 =) 813,24 €.

Le tribunal constate sur base des fiches de salaire versées aux débats (pièce n°7 de Maître Réjane JOLIVALT) que le solde de 121,30 heures de congé invoqué à l'appui de la demande de la requérante représente le congé dû jusqu'au 30 juin 2021 (report de 17,30 heures de l'année 2020 + 104 heures de congé pour 2021).

Le contrat de travail ayant pris fin suite à la notification du licenciement avec effet immédiat en date du 21 avril 2021, la salariée ne saurait prétendre à du congé pour la période postérieure.

En ce qui concerne le congé dû jusqu'au 21 avril 2021, il convient de rappeler les dispositions de l'article L.233-12 du Code du travail aux termes duquel :

*« Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement.*

*Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.*

(...) ».

Il s'ensuit que pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 21 avril 2021, qui comporte quatre mois de travail entiers au sens du prédit article L.233-12, la salariée peut prétendre à (4 mois x 17,33 heures =) 69,32 heures de congé.

Compte tenu du report du congé de l'année 2020, PERSONNE1.) disposait dès lors d'un solde de congé non pris de (17,30 + 69,32=) 86,62 heures correspondant à une indemnité de (86,62 x 23,4499 =) 2.031,23 €.

La salariée ayant admis avoir reçu ledit montant, sa demande est dès lors à rejeter.

### Quant aux commissions :

PERSONNE1.) reproche ensuite à son ancien employeur de ne pas lui avoir payé la part variable de son salaire.

Faisant état de quatre ventes immobilières dans lesquelles elle explique être intervenue, elle réclame à ce titre la somme de 10.845,30 € ventilée comme suit :

- vente Bettange-sur-Mess (client PERSONNE2.) : 2.123,55 €
- vente Bertrange (client PERSONNE3.) : 3.931,20 €
- vente Merl (client PERSONNE4.) : 1.070,55 €
- vente Soleuvre (client PERSONNE5.) : 3.720,00 €

Le tribunal constate qu'il résulte de l'article 6 du contrat de travail signé entre parties qu'en plus de son salaire fixe, la requérante pouvait prétendre à un salaire variable comme suit :

- 10% brut de la commission reçue par l'agence en cas de vente/location d'un objet dont la salariée est à l'origine du mandat ;
- 10% brut de la commission reçue par l'agence en cas de vente/location d'un objet par la salariée où le mandat est à l'origine de l'agence, ou d'un tiers employé ;
- 20% brut de la commission reçue par l'agence en cas de vente/location d'un objet dont la salariée est mandataire d'un mandat et la vente se fait par elle-même ;
- 10% brut de la commission reçue par l'agence en cas de vente/location d'un objet où la salariée est à l'origine d'un mandat et la vente se fait par un autre employé ou par la direction de l'agence ;
- 10% brut de la commission reçue par l'agence si la salariée vend un objet en collaboration avec une autre agence.

Au vu des explications fournies par la requérante et des documents versés en cause et à défaut pour la société défenderesse d'avoir fait état de contestations par rapport au principe et quant aux montants réclamés, le tribunal décide de faire droit à la demande pour le montant réclamé de 10.845,30 €.

PERSONNE1.) n'ayant pas justifié du cours des intérêts tels que spécifiés au dispositif de sa requête introductive, les intérêts légaux sur les différents montants ci-avant alloués ne sont dus qu'à partir de la demande en justice.

### Quant aux documents sociaux :

La requérante réclame finalement la remise, sous peine d'astreinte, de son certificat de travail, de ses fiches de salaire de janvier 2021 à mars 2021, de sa fiche d'impôt pour l'année 2022 ainsi que de son certificat E301.

➤ 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 le 21 avril 2021 et que la preuve de la remise du certificat du travail n'a pas été rapportée par la partie défenderesse, il y a lieu de faire droit à la demande.

➤ Les fiches de salaire :

Aux termes de l'article L. 125-7 (1) du Code du travail : *« L'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant au salaire versé, le taux de salaire des heures prestées ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature ».*

La société défenderesse n'ayant pas prouvé la remise des fiches de salaire de janvier 2021 et de février 2021, il y a lieu de faire droit à la demande en communication.

Il convient en revanche de rejeter la demande en ce qui concerne la fiche de salaire du mois de mars 2021, celle-ci figurant parmi les propres pièces communiquées par la requérante.

➤ La fiche d'impôt pour l'année 2022

Dans la mesure où l'article 22, alinéa 2 du règlement grand-ducal du 21 décembre 2012, remplaçant le règlement grand-ducal modifié du 21 décembre 2007 portant exécution de l'article 143 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu, dispose que *« en cas de changement d'employeur ou de caisse de pension en cours d'année dans les cas autres que la prise en charge d'un salarié par une caisse de maladie durant une période d'incapacité de travail pour maladie ou accident ou durant un congé de maternité, l'ancien employeur ou l'ancienne caisse de pension remet à l'Administration des contributions directes la fiche de retenue après y avoir porté l'extrait de compte prévu par l'article 8 du règlement de procédure de la retenue »*, la demande de la requérante tendant à se voir délivrer directement par son ancien employeur ladite carte d'impôt est à déclarer non fondée pour défaut de base légale.

➤ Le certificat E301.

L'article L. 521-10 (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 (anciennement dénommée E301) 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 est à déclarer fondée.

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

Quant au recours de l'ETAT :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail contre l'employeur pour les prestations de chômage payées à la salariée entre juillet 2021 et avril 2022.

En vertu de L.521-4 (5) dudit code, le jugement déclarant abusif le licenciement condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement.

Compte tenu de la période de référence ci-avant retenue du 22 avril 2021 au 21 octobre 2021 et compte tenu du décompte de l'ETAT faisant état du paiement d'indemnités de chômage à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021, le recours est à déclarer fondé à concurrence du montant de  $[(3 \times 3.245,46) + (3.326,57 : 30 \times 21) =]$  12.064,98 € du chef des indemnités de chômage payées à la salariée pendant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 21 octobre 2021.

Quant à l'indemnité de procédure :

La requérante ayant dû exposer des frais pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par elle 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.

Il convient dès lors lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement en ce qui concerne le montant alloué à la requérante au titre de ses commissions.

### **Par ces motifs**

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

**reçoit** la requête en la forme ;

**donne** acte à PERSONNE1.) de la réduction de ses demandes relatives aux arriérés de salaire et aux congés non pris ;

**dit** que le contrat de travail a définitivement pris fin en date du 21 avril 2021 ;

**déclare** les licenciements des 20 et 21 avril 2021 abusifs ;

**dit** la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel fondée à concurrence du montant de 12.276 € ;

**dit** sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence de 1.000 € ;

**dit** sa demande relative aux commissions fondée pour le montant de 10.845,30 € ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de (12.276 + 1.000 + 10.845,30 =) 24.121,30 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 20 avril 2022, jusqu'à solde ;

**dit** les demandes de PERSONNE1.) relatives aux arriérés de salaire et au congé non pris non fondées ;

en déboute ;

**dit** sa demande relative à la communication des documents sociaux fondée, sauf en ce qui concerne la fiche de salaire du mois de mars 2021 et la fiche d'impôt pour l'année 2022 ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à remettre à PERSONNE1.) son certificat de travail, ses fiches de salaire de janvier et de février 2021 ainsi que l'attestation patronale U1 endéans les 15 jours de la notification du jugement, sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard et par document, limitée à un montant de 500 € par document ;

**donne** acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, de son recours à l'égard de l'employeur ainsi que de ses réserves à l'égard de la requérante ;

**dit** ce recours fondé à concurrence du montant de 12.064,98 € ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, la somme de 12.064,98 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 6 mai 2024, jusqu'à solde ;

**dit** la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité de procédure fondée à concurrence d'un montant de 300 € ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 300 € ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. 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,  
Guy MORHENG, assesseur-patron,  
André GILBERTZ, assesseur-salarié,  
Dominique SCHEID, greffière,*

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

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