

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n°: 3085/18

E-TRAV-141/16

E-TRAV-76/17

Audience publique du 17 décembre 2018

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 :

I.

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

- ***partie demanderesse*** - comparant par Maître Jérôme COMMODI, en remplacement de Maître Sabrina MARTIN, avocat à Luxembourg,

et :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE2.),

- ***partie défenderesse*** - comparant par Maître Frédéric KRIEG, avocat à Luxembourg,

II.

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE2.),

- ***partie demanderesse*** - comparant par Maître Frédéric KRIEG, avocat à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), 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 Jérôme COMMODI, en remplacement de Maître Sabrina MARTIN, avocat à Luxembourg.

F a i t s :

L'affaire fut introduite suivant requêtes déposées au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 16 juin 2016, respectivement du 4 mai 2017, lesquelles requêtes demeurent annexées à la minute du présent jugement.

Dans le cadre de la requête du 16 juin 2016 portant le numéro de rôle E-TRAV-141/16, les parties ont été convoquées à l'audience du 4 juillet 2016, date à laquelle l'affaire fut refixée au 5 décembre 2016.

Suite à six refixations ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 12 novembre 2018.

Dans le cadre de la requête du 4 mai 2017 portant le numéro de rôle E-TRAV-76/17, les parties ont été convoquées à l'audience du 19 juin 2017, date à laquelle l'affaire fut refixée au 6 novembre 2017.

Suite à trois refixations ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 12 novembre 2018, ensemble avec le rôle connexe.

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

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 de et à Esch-sur-Alzette en date du 16 juin 2016, la société anonyme SOCIETE1.) demanda la convocation de son ancien salarié, PERSONNE1.), devant le tribunal du travail de ce siège afin de l'y entendre condamner à lui payer, suite à sa démission avec effet immédiat qu'elle qualifia d'injustifiée, les montants de :

- | | |
|--|-------------|
| - Indemnité compensatoire de préavis : | 3.200,00 € |
| - Dommages et intérêts (art. 1134 du C.Civ.) : | 50.000,00 € |

soit en tout le montant de **53.200 €**

Elle réclama encore une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Par requête déposée à ce même greffe en date du 4 mai 2017, PERSONNE1.) demanda à son tour la convocation de la société anonyme SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de ce siège afin de l'y entendre condamner à lui payer, suite à sa démission pour faute grave qu'il demanda à voir dire justifiée, les montants de :

- Indemnité compensatoire de préavis :	6.250,94 €
- Préjudice matériel :	5.000,00 €
- Préjudice moral :	5.000,00 €
- Arriérées de salaire (08/2013 et 08/2014) :	2.186,56 €
- Congés non pris :	12.926,80 €
- Retenues illégales (net) :	1.550,00 €
- Heures supplémentaires :	25.172,62 €
- Dommages et intérêts (art 6-1 du C.Civ.) :	10.000,00 €

soit en tout **68.086,92 €** avec les intérêts légaux sur le montant de 58.086,92 € à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il réclama par ailleurs la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu de joindre les deux demandes pour ne statuer que par un seul et même jugement.

Aux termes d'un décompte actualisé remis à l'audience publique du 12 novembre 2018, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) :

- augmenta sa demande relative au préjudice matériel au montant de 5.872,86 € ;
- déclara réduire sa demande relative aux heures supplémentaires à la somme de 4.843,94 € du chef des heures prestées et heures supplémentaires impayées des mois d'octobre 2014, de novembre 2014, de décembre 2014, de janvier 2015, de février 2015, de septembre 2015, d'octobre 2015 et de décembre 2015 ;
- réclama le paiement d'une prime de déplacement de 1.500 € nets pour les mois de septembre 2015 à février 2016.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Faits à la base des demandes :

A l'appui de sa demande introduite par requête du 16 juin 2016, la société anonyme SOCIETE1.) expose :

- que suivant contrat de travail du 1^{er} septembre 2012, PERSONNE1.) a été engagé en qualité de soudeur ;
- que suivant avenant du 1^{er} février 2015, il a été promu au poste de chef d'équipe et responsable de sécurité ;
- qu'en cette qualité, le salarié travaillait pour le compte de son employeur sur le site d'(SOCIETE2.) à ADRESSE3.) ;
- que suivant lettre remise en mains propres en date du 29 février 2016, PERSONNE1.) a mis fin à son contrat de travail en démissionnant avec effet immédiat ;
- que contrairement à ce qui est indiqué dans la requête introductive, cette démission a été annulée d'un commun accord des parties, ces derniers ayant décidé de résilier le contrat de travail d'un commun accord avec effet au 4 mars 2016 ;
- qu'à partir du 7 mars 2016, le salarié a été embauché par une société dénommée SOCIETE3.) mais qu'il a continué de travailler sur le site d'(SOCIETE2.) à ADRESSE3.), le nouvel employeur ayant en effet repris le marché antérieurement attribué à la requérante ;
- que l'attribution du marché à cette société concurrente n'a pu se faire qu'avec l'intervention d'(PERSONNE1.) ;
- qu'en effet, afin de se faire réembaucher dès le 7 mars 2016, le salarié a nécessairement dû entrer en contact avec son nouvel employeur alors qu'il travaillait encore pour la requérante ;
- qu'à cette occasion, il a divulgué des informations confidentielles sur son employeur et que ces fuites ont permis à la société SOCIETE3.) d'obtenir le marché ;
- qu'il a encore essayé de débaucher du personnel en faveur de son nouvel employeur ;
- qu'en agissant de la sorte, le salarié a violé l'obligation de loyauté et de fidélité résultant de l'article 1134 du Code civil ;
- qu'au vu de l'importance du marché perdu et du préjudice en résultant pour la requérante, il y a lieu de condamner PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) la somme de 50.000 € à titre de dommages et intérêts.

Aux termes de ses conclusions orales à l'audience, la société anonyme SOCIETE1.) précise que depuis plusieurs années, elle a travaillé pour la société SOCIETE2.) de sorte à acquérir une solide compétence en la matière. Elle expose que malgré cette circonstance, SOCIETE2.) l'a convoquée en décembre 2015 avec deux autres sociétés concurrentes à une réunion de consultation concernant l'attribution du contrat annuel pour l'année 2016 et qu'après réception des cahiers des charges technique et commercial, elle a proposé l'offre la plus adaptée aux exigences du client.

Elle explique que sans réponse officielle d'SOCIETE2.) concernant le résultat de la consultation, l'attente était ponctuée de rumeurs concernant la perte du marché et que ces craintes furent confirmées par la suite, le client ayant mis fin à toute collaboration à partir du 31 mars 2016 tout en accordant le marché à la société concurrente SOCIETE3.).

Or, elle estime que cette attribution du marché n'a pu avoir lieu que de concert avec le salarié démissionnaire, ce dernier ayant en effet été réengagé par la société SOCIETE3.) en raison des qualifications nécessaires dont il disposait en la matière. A l'appui de son argumentation, la société anonyme SOCIETE1.) verse un ensemble de documents confirmant le maintien en poste de son ancien salarié après le 4 mars 2016. Elle en déduit encore l'existence d'actes de débauchage de la part du salarié ayant favorisé l'attribution du marché à la société SOCIETE3.).

Le comportement fautif du salarié lui ayant causé préjudice, elle conclut au bien-fondé de sa demande en allocation de dommages et intérêts.

En ce qui concerne la résiliation du contrat de travail du 1^{er} septembre 2012, la société anonyme SOCIETE1.) explique qu'à l'occasion de la remise de la lettre de démission en date du 29 février 2016, elle a pu convaincre son salarié de retirer sa démission et de terminer la semaine en cours, le contrat de travail ayant finalement été résilié d'un commun accord des parties avec effet au 4 mars 2016.

A la question du tribunal de savoir si, au vu de la résiliation d'un commun accord invoquée à l'audience, elle entendait renoncer à sa demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis, la société anonyme SOCIETE1.) n'a toutefois pas déclaré renoncer à ladite demande.

A l'appui de sa demande introduite par requête du 4 mai 2017, PERSONNE1.) expose :

- qu'il était aux services de la société anonyme SOCIETE1.) en qualité de chef d'équipe ;
- qu'en raison du comportement fautif de son employeur, il a été obligé de démissionner avec effet immédiat en date du 4 mars 2016 ;
- que l'employeur s'est en effet rendu coupable de nombreuses fautes graves ;
- qu'à titre d'exemple, il a refusé d'accorder des jours de congé payé au requérant, ce dernier étant à chaque fois obligé de prendre un congé sans solde ;
- qu'ainsi, le salarié s'est retrouvé au cours des mois d'août 2013 et d'août 2014 avec des salaires correspondant à 96 heures de travail, respectivement à 120 heures de travail au lieu des 173 heures normales, ses heures de congé ayant été décomptées et/ou déduites et non payées ;
- que la société défenderesse lui redoit dès lors à titre d'arriérés de salaire le montant de 2.186,56 €, soit $(173 - 96 = 77 \times 16,65 =)$ 1.282,05 € pour le mois d'août 2013 et $(173 - 120 = 53 \times 17,0663 =)$ 905,51 € pour le mois d'août 2014 ;
- que l'employeur lui ayant systématiquement refusé son congé légal, le salarié s'est retrouvé dans l'impossibilité d'en jouir de sorte qu'il a cumulé pendant l'intégralité de la relation de travail un congé non pris de $(43 \times 2,08 \times 8 =)$ 715,52 heures ;
- qu'il peut dès lors prétendre à une indemnité pour congé non pris de $(715,52 \times 18,0663 =)$ 12.926,80 € ;
- que par ailleurs, l'employeur lui a fait diverses retenues sur salaire à titre de « participation pour matériel » ;
- que ces retenues étant illégales, l'employeur lui redoit le montant net de 1.550 €, soit 200 € pour le mois de juillet 2013, 350 € pour le mois de septembre 2015, 250 € pour le mois d'octobre 2015 et 750 € pour le mois de février 2016 ;
- que l'employeur a encore omis de lui payer l'intégralité des heures prestées, le salarié pouvant ainsi prétendre à la somme de 4.843,94 € du chef des heures de travail et heures supplémentaires pour le mois d'octobre 2014 (562,60 €), de novembre 2014 (513,08), de décembre 2014 (289,06 €), de janvier 2015 (570,89 €), de février 2015 (859,95 €), de septembre 2015 (404,62 €), d'octobre 2015 (1.065,62 €) et de décembre 2015 (578,12 €) ;

- que depuis le mois de septembre 2015, l'employeur a finalement cessé de lui payer ses primes de déplacement de sorte qu'il réclame pour la période de septembre 2015 à février 2016 le paiement de la somme de (6 x 250 =) 1.500 € nets ;
- qu'au vu de l'ensemble de ces comportements illégaux, le salarié pouvait légitimement démissionner de son poste de travail ;
- que conformément à la jurisprudence de la Cour Constitutionnelle, il est dès lors en droit de prétendre à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, soit le montant de (2 x 173 x 18,0663 =) 6.250,94 € ;
- qu'il a encore subi un préjudice moral évalué à 5.000 €, ainsi qu'un préjudice matériel de 5.872,86 € représentant la perte de revenus qu'il affirme avoir subi pendant une période de référence qu'il demande à voir fixer vingt-et-un mois ;

Aux termes de ses conclusions orales à l'audience, PERSONNE1.) estime que sa démission ne date pas du 4 mars 2016, mais du 29 février 2016, date de la remise en mains propres de son courrier du même jour.

A l'appui de ses différentes demandes indemnitaires, il verse ses feuilles de pointage ainsi que ses fiches de salaire. Il formule encore les deux offres de preuve suivantes :

« En août 2013, Monsieur PERSONNE1.) s'est vu intimer par la société SOCIETE1.) SA de prendre 77 heures de congés sans solde, en lieu et place des congés payés qu'il avait sollicités ;

En août 2014, Monsieur PERSONNE1.) s'est vu intimer de prendre 53 heures de congés sans solde par SOCIETE1.) SA, en lieu et place des congés payés qu'il avait sollicités ;

Le représentant légal de la société SOCIETE1.) SA lui avait indiqué que s'il n'acceptait pas de prendre des congés sans solde plutôt que des congés payés, il serait licencié. »

et

« A compter de la date de prise d'effet de son contrat de travail et jusqu'à la date de sa démission, Monsieur PERSONNE1.) était affecté par SOCIETE1.) SA aux travaux de Soudage des Poutrelles au Finissage, chantier dans le cadre duquel ce dernier, de même que les autres salariés d'SOCIETE1.) S.A. affectés au dit chantier, travaillait 8 heures par jour du lundi au samedi inclus, soit 48 heures par semaine ;

D'une semaine à l'autre, Monsieur PERSONNE1.) travaillait de 6h à 14h, et de 14h à 22h.

Il devait indiquer hebdomadairement sinon mensuellement ses horaires de travail sur une fiche spécialement établie par son employeur à cet effet, fiche qu'il devait soumettre au responsable d'SOCIETE2.) pour signature, et valant confirmation des horaires prestés. »

Moyens de défense des parties :

En ce qui concerne l'action dirigée à son encontre par son ancien employeur, PERSONNE1.) soulève *in limine litis* l'incompétence territoriale du tribunal du travail en invoquant les dispositions de l'article 22 du Règlement (UE) n°1215/2012 du Parlement Européen et du Conseil du 12 décembre 2012. Etant domicilié en France et en l'absence de convention dérogatoire postérieure à la naissance du différend, il considère que seuls les tribunaux français sont compétents pour connaître de ladite demande.

A titre subsidiaire, il soulève l'irrecevabilité de la demande pour cause de litispendance. A cet égard, il fait valoir que la juridiction de travail de Luxembourg-Ville a été saisie dès le 27 mai 2016, soit antérieurement à la saisine du tribunal de céans, d'une demande identique à celle actuellement débattue. La société anonyme SOCIETE1.) ne s'étant jamais désistée de cette demande mais s'étant contentée de la faire mettre au rôle général, PERSONNE1.) conclut au bien-fondé de son argumentation.

Quant au fond, il critique l'attitude contradictoire de son ancien employeur consistant à plaider d'un côté la résiliation d'un commun accord tout en maintenant de l'autre sa demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis.

Le salarié conteste toute résiliation d'un commun accord et estime ne jamais avoir manifesté d'intention pour renoncer à sa démission. Il s'oppose encore à toute indemnité compensatoire de préavis, sa démission étant pleinement justifiée par les multiples fautes graves de l'employeur.

Il conteste finalement toute violation de son obligation de loyauté, l'employeur cherchant à tort à lui imputer une responsabilité dans la perte du marché d'SOCIETE2.). Or, il conteste qu'un simple salarié, fût-il chef d'équipe, ait pu influencer la société SOCIETE2.) dans l'attribution du marché perdu. A titre subsidiaire, PERSONNE1.) conteste le quantum du préjudice réclamé par la société adverse.

En ce qui concerne l'action dirigée à son encontre par son ancien salarié, la société anonyme SOCIETE1.) conteste toute faute de sa part.

Ainsi, elle conteste avoir obligé son salarié à prendre un congé sans solde au courant des mois d'août 2013 et d'août 2014 et s'oppose à l'audition du témoin proposé, ce dernier étant le frère du requérant. Elle

s'oppose partant au paiement de la somme de 2.186,56 € réclamée à titre d'arriérés de salaire.

En ce qui concerne l'indemnité pour le congé non pris, elle explique ne pas avoir pu verser les documents pertinents en raison d'une perquisition opérée en ses locaux par le fisc français. Sans avoir pris position par rapport à ladite demande, elle demande à pouvoir verser lesdits documents en cours de délibéré.

Concernant les retenues sur salaire, la société anonyme SOCIETE1.) estime avoir agi conformément à la loi, le salarié ayant acquis auprès d'elle des vêtements de travail (cagoule ventilée, bleu de travail, chaussures de sécurité) pour son cousin au Maroc. A l'appui de son argumentation, elle se réfère à des attestations testimoniales versées parmi ses pièces. Afin de justifier des montants retenus, elle verse encore diverses factures datant d'avril 2017 et de décembre 2017, tout en admettant qu'il ne s'agit pas des factures ayant donné lieu aux retenues.

En ce qui concerne les heures de travail et heures supplémentaires réclamées, elle estime avoir tout payé.

Motifs de la décision :

Quant à la compétence territoriale :

PERSONNE1.), qui est domicilié en France, soulève l'incompétence *ratione loci* des tribunaux luxembourgeois et plus particulièrement de la juridiction d'Esch-sur-Alzette pour connaître de la demande de son ancien employeur.

Ce dernier conclut en revanche à la compétence du tribunal saisi, les parties ayant convenu dans le contrat de travail que « *l'employé se soumet expressément à la juridiction du tribunal de et à Luxembourg, indépendamment de son lieu de résidence* ».

Il est constant en cause qu'PERSONNE1.) est domicilié en France.

En raison de la suprématie de la norme internationale par rapport à la norme nationale, c'est le règlement (UE) n°1215/2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale qui détermine la compétence territoriale en l'espèce.

Si l'article 47 du Nouveau code de procédure civile règle la compétence territoriale de façon générale « *en matière de contestations relatives aux contrats de travail (...)* », l'article 22 du règlement (UE) No 1215/2012 règle la compétence territoriale de façon spécifique dans l'hypothèse où c'est l'employeur qui est demandeur (Cour d'Appel, 19 octobre 2006, n° 30704 du rôle).

Aux termes de l'article 22.1) dudit règlement, l'action de l'employeur ne peut être portée que devant les juridictions de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur a son domicile.

L'article 23.1) dudit règlement dispose qu'il ne peut être dérogé à cette disposition que par des conventions soit postérieures à la naissance du différend, soit de nature à permettre au travailleur de saisir d'autres juridictions.

La clause attributive de compétence invoquée par l'employeur n'ayant pas été conclue après la naissance du litige, elle n'est pas visée par l'article 23.1) du règlement et ne peut produire d'effets en l'espèce.

L'employeur n'ayant pas fait valoir d'autres arguments déterminants, le tribunal doit dès lors se déclarer incompétent pour connaître de sa demande.

Quant au fond :

➤ La cessation du contrat de travail :

Il est constant en cause que par courrier du 29 février 2016, remis en mains propres de son employeur, PERSONNE1.) a démissionné pour faute grave dans le chef de son employeur.

Il est encore constant en cause qu'à la demande de l'employeur, la relation de travail a été maintenue jusqu'au 4 mars 2016.

Ainsi, le salarié a complété la lettre de démission qu'il venait de remettre à son employeur par les termes manuscrits « *je termine mon poste le 04 mars soir* ».

La société anonyme SOCIETE1.) estime qu'en procédant de la sorte, les parties avaient la commune intention de prolonger le contrat en annulant la démission pour faute grave et en la remplaçant par une résiliation d'un commun accord prenant effet le 4 mars 2016.

PERSONNE1.) pour sa part conteste toute intention de résiliation d'un commun accord, son intention ayant été de démissionner pour faute grave dès le 29 février 2016 même s'il a finalement terminé la semaine de travail en cours.

Le tribunal estime qu'en remettant à l'employeur son courrier du 29 février 2016, le salarié a clairement et définitivement manifesté son intention de mettre un terme à la relation de travail sur base de l'article L. 124-10 du Code du travail.

La seule circonstance pour le salarié d'avoir continué son travail jusqu'au 4 mars 2016 ne prouve ni son intention de renoncer à sa démission, ni sa volonté de s'engager dans une résiliation d'un commun accord du contrat de travail, l'employeur n'ayant d'ailleurs pas prouvé l'existence d'un écrit conforme à l'article L. 124-13 du Code du travail aux termes duquel « *Sous peine de nullité, le commun accord doit être constaté par écrit en double exemplaire signé par l'employeur et le salarié* ».

C'est donc bien la démission pour faute grave du 29 février 2016 qui a mis fin au contrat.

PERSONNE1.) demande à voir déclarer ladite démission justifiée par les fautes graves de son ancien employeur.

Il y a dès lors lieu d'analyser d'abord les différentes demandes pécuniaires du salarié avant de déterminer si et dans quelle mesure d'éventuelles fautes de l'employeur ont pu justifier la résiliation du contrat à ses torts.

➤ Les arriérés de salaire :

Le requérant réclame le paiement de la somme de 2.186,56 € à titre de solde de salaire pour les mois d'août 2013 et d'août 2014.

En effet, il explique n'avoir été rémunéré qu'à concurrence de 96 heures en août 2013 et de 120 heures en août 2014, l'employeur lui ayant refusé son congé payé et l'ayant ainsi obligé de prendre du congé son solde.

A l'appui de son argumentation, le requérant formule une offre de preuve.

Considérant cette pratique comme étant illégale, PERSONNE1.) réclame le paiement de $(173 - 96 = 77 \times 16,65 =)$ 1.282,05 € pour le mois d'août 2013 et $(173 - 120 = 53 \times 17,0663 =)$ 904,51 € pour le mois d'août 2014.

La société anonyme SOCIETE1.) conteste les allégations de son ancien salarié. Se référant à cet égard à plusieurs attestations testimoniales, elle explique ne jamais avoir refusé aucun congé et ne jamais avoir obligé PERSONNE1.) à prendre du congé sans solde.

En l'espèce, il résulte des fiches de salaire versées en cause qu'en août 2013, le salarié ne s'est vu payer que 104 heures au lieu des 176 heures prévues. En août 2014, il ne s'est vu payer que 128 heures au lieu des 168 heures prévues.

Il résulte des propres déclarations du requérant que les heures impayées correspondent aux heures d'absence pendant un congé sans solde que l'employeur l'aurait obligé de prendre en lieu et place du congé payé qu'il avait demandé.

Or, il y a lieu de rappeler qu'indépendamment de la légalité du comportement reproché à l'employeur qui est susceptible de constituer une faute grave dans le chef de ce dernier, le salaire constitue la contrepartie du travail accompli par le salarié au profit de l'employeur. Il correspond et correspond seulement à l'importance quantitative et qualitative des services fournis à ce dernier. Il s'ensuit qu'aucun salaire n'est dû lorsque le travail n'a pas été accompli (en ce sens : Cour d'appel, 19 décembre 2013, n° 38849 du rôle).

PERSONNE1.) ne saurait d'ailleurs réclamer parallèlement le salaire pendant la période pendant laquelle il admet pourtant être parti en congé et l'indemnité de congé non pris pour l'intégralité de la relation de travail dont il sera question ci-après, la première demande faisant double emploi avec la seconde.

La demande en obtention d'arriérés de salaire pour les mois d'août 2013 et d'août 2014 est dès lors à rejeter, de même que l'offre de preuve qui devient sans pertinence à cet égard.

➤ L'indemnité pour congé non pris :

Le requérant explique ne jamais avoir pris de congé payé tout au long de la relation de travail. Il réclame de ce chef le paiement d'une indemnité de $(43 \times 2,08 \times 8 \times 18,0663 =) 12.926,80 \text{ €}$.

La société défenderesse n'a pas autrement pris position par rapport à cette demande. Elle s'est contentée de faire état de l'existence d'une perquisition pour justifier de l'absence de pièces probantes.

La perquisition invoquée restant au stade de pure allégation, il y a lieu de passer outre.

En l'espèce, il résulte de l'ensemble des fiches de salaire que le salarié n'a jamais pris de congé payé.

La société défenderesse n'ayant pas contesté le report d'année en année du congé ainsi accumulé, la demande du requérant tendant au paiement d'une indemnité pour congé non pris – dont le montant n'a pas non plus été contesté - est à déclarer fondée.

➤ Les retenues sur salaire :

PERSONNE1.) reproche à l'employeur d'avoir procédé à des retenues illégales sur salaire. Il réclame de ce chef les montants nets de 200 € pour le mois de juillet 2013, de 350 € pour le mois de septembre 2015, de 250 € pour le mois d'octobre 2015 et de 750 € pour le mois de février 2016.

L'employeur considère ces retenues comme étant légales, le salarié ayant acquis un certain nombre de vêtements de travail pour son cousin au Maroc. A l'appui de son argumentation, il verse des attestations testimoniales ainsi que des factures émanant de ses propres fournisseurs.

Aux termes de l'article L. 224-3 du Code du travail :

« Il ne peut être fait de retenue par l'employeur sur les salaires tels qu'ils sont déterminés au dernier alinéa de l'article précédent que:

1. du chef d'amendes encourues par le salarié en vertu de ce code, en vertu de la loi, en vertu de son statut ou en vertu du règlement d'ordre intérieur d'un établissement, régulièrement affiché;

2. du chef de réparation du dommage causé par la faute du salarié;

3. du chef de fournitures au salarié:

a) d'outils ou d'instruments nécessaires au travail et de l'entretien de ceux-ci;

b) de matières ou de matériaux nécessaires au travail et dont les salariés ont la charge selon l'usage admis ou aux termes de leur engagement;

4. du chef d'avances faites en argent.

Les retenues mentionnées ci-dessus ne se confondent ni avec la partie saisissable, ni avec la partie cessible. Celles énumérées sous 1, 2 et 4 ne peuvent dépasser le dixième du salaire.

(...) ».

En l'espèce, il résulte des fiches de salaire des mois concernés que l'employeur a retenu la somme de (200 + 350 + 250 + 750 =) 1.550 € nets à titre de « *participation pour matériel* », respectivement de « *fournitures* ».

Les attestations testimoniales versées par l'employeur ne permettent pas de dire que ces retenues ont été opérées du chef des fournitures constatées par les témoins certificateurs. Il ne résulte dès lors d'aucun élément du dossier que les retenues opérées correspondent aux fournitures invoquées par l'employeur.

Lesdites fournitures, même à les supposer établies, ne constituent d'ailleurs pas des « *outils ou instruments nécessaires au travail* » au sens de l'article L. 224-3 du Code du travail, l'employeur ayant lui-même admis qu'ils étaient destinés à un tiers.

Il s'ensuit que les retenues opérées sont à déclarer illégales et que la demande du requérant est à déclarer fondée.

➤ Les heures supplémentaires :

Au dernier stade de ses conclusions, le requérant réclame la somme de 4.843,94 € du chef des heures de travail prestées et des heures supplémentaires impayées des mois d'octobre 2014, de novembre 2014, de décembre 2014, de janvier 2015, de février 2015, de septembre 2015, d'octobre 2015 et de décembre 2015.

Ainsi, il explique :

- qu'au courant du mois d'octobre 2014, il a travaillé pendant 206 heures mais n'a été payé qu'à concurrence de 184 heures, dont 24 heures supplémentaires, de sorte qu'il peut prétendre à un solde de $(22 \times 18,0663 + 40\% =) 562,60$ € ;
- qu'au courant du mois de novembre 2014, il a travaillé pendant 184 heures mais n'a été payé qu'à concurrence de 160 heures, de sorte qu'il peut prétendre à $(173 - 160 = 13 \times 18,0663 =) 234,86$ € au titre des heures de travail normal et à $(184 - 173 = 11 \times 18,0663 + 40\% =) 278,22$ € au titre des heures supplémentaires, soit un total de 513,08 € ;
- qu'au courant du mois de décembre 2014, il a travaillé pendant 168 heures mais n'a été payé qu'à concurrence de 152 heures, de sorte qu'il peut prétendre à un solde de $(16 \times 18,0663 =) 289,06$ € ;

- qu'au courant du mois de janvier 2015, il a travaillé pendant 192 heures mais n'a été payé qu'à concurrence de 168 heures, de sorte qu'il peut prétendre à $(173 - 168 = 5 \times 18,0663 =) 90,33 \text{ €}$ au titre des heures de travail normal et à $(192 - 173 = 19 \times 18,0663 + 40\% =) 480,56 \text{ €}$ au titre des heures supplémentaires, soit un total de 570,89 € ;
- qu'au courant du mois de février 2015, il a travaillé pendant 192 heures (dont deux jours de maladie) mais n'a été payé qu'à concurrence de 152 heures, de sorte qu'il peut prétendre à $(173 - 152 = 21 \times 18,0663 =) 379,39 \text{ €}$ au titre des heures de travail normal et à $(192 - 173 = 19 \times 18,0663 + 40\% =) 480,56 \text{ €}$ au titre des heures supplémentaires, soit un total de 859,95 € ;
- qu'au courant du mois de septembre 2015, il a travaillé pendant 192 heures mais n'a été payé qu'à concurrence de 176 heures, de sorte qu'il peut prétendre à $(16 \times 18,0663 + 40\% =) 404,62 \text{ €}$ au titre des heures supplémentaires ;
- qu'au courant du mois d'octobre 2015, il a travaillé pendant 168 heures et est resté 40 heures à la disposition de son employeur pendant la semaine du 5 au 10 octobre 2015, soit un total de 208 heures, mais n'a été payé qu'à concurrence de 168 heures, de sorte qu'il peut prétendre à $(173 - 168 = 5 \times 18,0663 =) 90,33 \text{ €}$ au titre des heures de travail normal et à $(208 - 173 = 35 \times 18,0663 + 40\% =) 975,29 \text{ €}$ au titre des heures supplémentaires, soit un total de 1.065,62 € ;
- qu'au courant du mois de décembre 2015, les journées des 20, 24, 30 et 31 décembre n'ont pas été payés, de sorte qu'il peut prétendre à $(4 \times 8 \times 18,0663 =) 578,12 \text{ €}$ au titre des heures de travail normal ;

Afin de justifier sa demande, PERSONNE1.) se réfère à ses feuilles de pointage et à ses fiches de rémunération. Il formule encore une offre de preuve par témoins.

La société anonyme SOCIETE1.) conteste la demande et estime que tout a été payé. Elle s'oppose encore à l'offre de preuve telle que formulée.

PERSONNE1.) ayant modifié sa demande et n'affirmant plus avoir travaillé 48 heures par semaine depuis la date de prise d'effet de son contrat, l'offre de preuve telle que formulée est à rejeter pour défaut de pertinence.

En l'espèce, il résulte de la fiche de salaire du mois d'octobre 2014, qui compte 184 heures de travail normales, que contrairement aux allégations du requérant, l'employeur a payé 208 heures de travail dont 24 heures supplémentaires. Toutes les heures ayant été payées, la demande est à rejeter.

En ce qui concerne le mois de novembre 2014, qui compte 160 heures de travail normales, le requérant ne s'est vu payer que ces 160 heures. Or, il résulte des feuilles de pointage versées en cause qu'il a travaillé 184 heures de sorte qu'il a presté 24 heures supplémentaires. Le tribunal ne pouvant lui accorder un montant dépassant la somme réclamée, la demande est à déclarer fondée pour les montants de 234,86 € et de 278,22 €.

Pour le mois de décembre 2014, qui compte 184 heures de travail normales, le salarié n'a été payé qu'à concurrence de 152 heures travaillées et de 16 heures fériées. Dans la mesure où résulte des feuilles de pointage qu'il a travaillé pendant 168 heures durant la période du 1^{er} au 24 décembre 2014 (y non compris les journées fériées postérieures des 25 et 26 décembre 2014), sa demande est à déclarer fondée pour le montant réclamé de $(16 \times 18,0663 =) 289,06$ €.

Au courant du mois de janvier 2015, qui comporte 176 heures de travail normales, le salarié a pointé à concurrence de 192 heures. L'employeur n'ayant payé que 168 heures normales (ainsi que 8 heures fériées pour le 1^{er} janvier 2015), PERSONNE1.) peut prétendre à $(192 - 168 - 8 = 16 \times 18,0663 + 40\% =) 404,69$ €.

Au mois de février 2015, qui comporte 160 heures de travail normales, le salarié s'est vu payer 152 heures prestées et 8 heures de maladie. PERSONNE1.) n'ayant remis ses feuilles de pointage que jusqu'au 21 février 2015, il n'a pas établi la prestation des 192 heures réclamées de sorte que sa demande est à rejeter.

La feuille de pointage du mois de septembre 2015, qui comporte 176 heures de travail normales, atteste la prestation de 192 heures de travail. La fiche de salaire afférente ne portant que sur 176 heures, le requérant aurait pu prétendre à $(16 \times 18,0663 + 40\% =) 404,69$ €. N'ayant réclamé que le montant de 404,62 €, il y a lieu de faire droit à sa demande.

Au courant du mois d'octobre 2015, qui comporte 176 heures de travail normales, les 168 heures de travail effectives figurant sur la fiche de pointage ont été intégralement payées. Le salarié, qui admet ne pas avoir travaillé pendant la semaine du 5 au 11 octobre 2015, réclame le paiement de 40 heures pour cette période en expliquant être resté à la disposition de son employeur. Cette affirmation restant au stade de pure allégation et l'employeur n'ayant pas autrement pris position par rapport à cette absence, la demande n'est à déclarer fondée qu'à concurrence des 176 heures normales que le salarié aurait normalement dû prester.

pendant le mois en cours. PERSONNE1.) peut dès lors prétendre au paiement d'un montant de $(176 - 168 = 8 \times 18,0663 =) 144,53 \text{ €}$

Pour le mois de décembre 2015, le requérant réclame le paiement des journées du 20, 24, 30 et 31 décembre 2015. La date du 20 décembre 2015 correspondant à une journée pendant laquelle il n'a jamais travaillé (dimanche), la demande afférente est à rejeter. Le mois de décembre comportant 184 heures de travail normales et le salarié n'ayant été rémunéré qu'à concurrence de $(160 + 8 =) 168$ heures, la demande est à déclarer fondée à concurrence du montant de $(184 - 168 = 16 \times 18,0663 =) 289,06 \text{ €}$

Il suit de l'ensemble des développements qui précèdent que la demande du chef des heures prestées et heures supplémentaires est justifiée à concurrence de la somme de $(234,86 + 278,22 + 289,06 + 404,69 + 404,62 + 144,53 + 289,06 =) 2.045,04 \text{ €}$

➤ La prime de déplacement :

A l'occasion des plaidoiries, le requérant a réclamé pour la période de septembre 2015 à février 2016 le paiement de la somme de $(6 \times 250 =) 1.500 \text{ €}$ nets du chef de la prime de déplacement que l'employeur aurait cessé de lui payer.

La recevabilité de cette demande n'ayant pas été contestée, elle est à déclarer recevable.

La demande n'ayant pas non plus été contestée quant au fond, il y a encore lieu de la déclarer fondée.

➤ Le bien-fondé de la démission :

Le salarié demande à voir déclarer sa démission justifiée par les agissements fautifs de son employeur.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L. 124-10 paragraphe (1) du Code du travail : « *Chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate* ».

L'article L. 124-10 paragraphe (2) prévoit à son tour que constitue un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Aux termes de l'article L. 221-1 du Code du travail, le salaire « est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent ».

Il est de jurisprudence constante que l'obligation de payer au salarié la rémunération en contrepartie du travail effectué constitue l'obligation principale de tout employeur et que le manquement répété de ce dernier à son obligation est de nature à justifier une démission pour faute grave.

Le manquement répété de l'employeur de payer la rémunération, qui revêt pour le salarié un caractère alimentaire et vital, constitue à elle seule une faute suffisamment grave pour rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. S'y rajoute en l'espèce le non-paiement des primes de déplacement à partir du mois de septembre 2015 ainsi que des retenues illégales opérées sur le salaire.

Il devient dès lors superfétatoire de savoir si la prise du congé légal a effectivement été refusée par l'employeur, de sorte que le recours à la mesure d'instruction sollicité par le requérant et dont il a déjà été question dans le cadre de l'appréciation de la demande relative aux arriérés de salaire des mois d'août 2013 et d'août 2014 ne s'impose pas non plus dans le présent contexte.

La démission du 29 février 2016 est dès lors justifiée.

➤ L'indemnité compensatoire de préavis :

PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le curateur n'ayant pas contesté cette demande, il y a lieu d'y faire droit.

En effet, suivant les arrêts 123/16 et 124/16 du 8 juillet 2016 rendus par la Cour Constitutionnelle, le salarié, qui, tel qu'en l'espèce, a résilié de manière justifiée son contrat de travail avec effet immédiat pour faute grave de l'employeur, se trouve dans une situation comparable au salarié dont le licenciement avec effet immédiat par l'employeur est déclaré abusif et qui bénéficie de plein droit de pareille indemnité.

Le requérant peut dès lors prétendre à une indemnité de $(2 \times 173 \times 18,0663 =) 6.250,94 \text{ €}$.

➤ Quant aux dommages et intérêts :

Conformément aux termes de l'article L.124-10 paragraphe (1) ci-avant reproduit, le salarié démissionnaire dont la démission est déclarée justifiée par la faute grave de l'employeur peut prétendre à la réparation du préjudice subi.

Il est admis que les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé, même en cas de démission pour faute grave, de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement (cf. Cour d'appel, 1er mars 2018, n°44350 du rôle).

En l'espèce, le salarié a été engagé auprès de son nouvel employeur dès le lundi suivant sa dernière journée de travail de sorte qu'il y a lieu d'admettre que le salarié a fait les efforts nécessaires en vue de limiter son préjudice.

Au vu de la situation sur le marché de l'emploi et de l'âge du salarié (46 ans au moment de la résiliation), il y a lieu de tenir compte d'une période de référence de six mois.

Pendant cette période, le salarié aurait touché auprès de son ancien employeur une rémunération de (6 x 3.125,47 =) 18.752,82 €.

Le nouveau salaire du requérant n'ayant pas été autrement contesté par la société défenderesse, PERSONNE1.) a touché pendant cette même période auprès de son nouvel employeur le montant de (6 x 2.880,45 =) 17.282,70 €, soit une différence de 1.470,12 €.

Les sommes ci-avant allouées au titre de l'indemnité compensatoire de préavis étant toutefois également à prendre en considération dans le cadre de la détermination *in concreto* du préjudice matériel subi, force est de constater que le requérant n'a subi aucune préjudice matériel suite à sa démission.

La demande afférente est dès lors à rejeter.

Le requérant réclame encore la réparation de son préjudice moral.

Il est admis que les dommages et intérêts pour préjudice moral sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié, 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.

Compte tenu de ces circonstances, le tribunal fixe *ex aequo et bono* à 1.500 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

➤ La demande pour procédure abusive et vexatoire :

PERSONNE1.) réclame encore le paiement d'une indemnité de 10.000 € sur base de l'article 6-1 du Code civil.

Il y a lieu de rappeler qu'il est de règle que le demandeur qui échoue dans son action n'est pas considéré ipso facto comme ayant commis un abus (Civ. 1ère, 18.5.1949, Bull.Civ, I, no 175; Soc. 7.1.1955, Gaz.Pal. 1955.1.182; Civ. 2E, 19.4.1958, Bull. Civ. II, no 260; Civ. 1ère, 8.11.1976, JCP 1976.IV.395; Civ. 2E, 24.6.1987, Bull.Civ. II, no 137).

En principe, l'exercice d'une action en justice ne dégénère en faute pouvant justifier l'allocation de dommages-intérêts que s'il constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou au moins une erreur grossière confinant au dol.

En l'espèce, le tribunal estime que l'introduction de la demande par la société anonyme SOCIETE1.) ne prouve pas à elle seule la mauvaise foi où l'erreur grossière de l'employeur, de sorte que la demande relative à l'indemnité pour procédure abusive et vexatoire est à rejeter.

➤ Les demandes relatives à l'indemnité de procédure :

Le requérant ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits, 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 lui et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 1.000 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Au vu du résultat du litige, la demande de la société anonyme SOCIETE1.) est en revanche à rejeter.

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 ;

o r d o n n e la jonction des rôles E-TRAV-141/16 et E-TRAV-76/17 ;

d o n n e a c t e à PERSONNE1.) de l'augmentation de sa demande relative au préjudice matériel et de la réduction de sa demande relative aux heures supplémentaires ;

lui **d o n n e a c t e** de sa demande relative aux frais de déplacement ;

s e d é c l a r e territorialement incompétent pour connaître de la demande de la société anonyme SOCIETE1.) ;

d i t que le contrat de travail a été résilié par la démission du salarié du 29 février 2016 ;

d é c l a r e cette démission justifiée par la faute grave de l'employeur ;

d i t la demande d'PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 6.250,94 € ;

d i t sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 1.500 € ;

d i t sa demande relative à l'indemnité pour congé non pris fondée pour le montant de 12.926,80 € ;

d i t sa demande relative aux retenues illégales fondée pour le montant de 1.550 € nets ;

d i t sa demande relative aux heures prestées et aux heures supplémentaires impayées fondée à concurrence du montant de 2.045,04 € ;

d i t sa demande relative à la prime de déplacement fondée pour le montant de 1.500 € nets ;

partant,

c o n d a m n e la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 25.772,78 €, dont 3.050 € nets, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

d i t les demandes d'PERSONNE1.) relatives aux arriérés de salaire des mois d'août 2013 et d'août 2014, au préjudice matériel et à l'indemnité pour procédure abusive et vexatoire non fondées ;

e n d é b o u t e ;

d i t la demande d'PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 1.000 € ;

partant,

c o n d a m n e la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 € ;

déclare la demande de la société anonyme SOCIETE1.) relative à l'indemnité de procédure non fondée ;

en déboute ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) aux 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-employeur,
Alain MARX, assesseur-salarié,
Steve CARMENTRAN, 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.