Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 1475/2026
L-TRAV-490/24

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 17 AVRIL 2026

Le Tribunal du Travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Patricia HEMMEN	juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg
Angela DA COSTA	assesseur-employeur
Pierre SCHREINER	assesseur-salarié
Jill LEJEUNE	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Benoît MARECHAL, demeurant professionnellement à L-2163 Luxembourg, 23, avenue Monterey,

partie demanderesse, comparant par Maître Benoît MARECHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, demeurant professionnellement à Luxembourg,

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à. r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil de gérance, sinon par son représentant légal actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Céline CORBIAUX, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 28 juin 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 29 juillet 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 10 mars 2026.

Lors de cette audience Maître Jessica RODRIGUES MACIEL, avocat, comparut pour la partie demanderesse, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, tandis que Maître Céline CORBIAUX comparut pour la partie défenderesse.

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 :

Procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 28 juin 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à. r.l. (ci-après la société SOCIETE1.)) aux fins de s'y entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, à lui payer les montants actualisés suivants :

- 4.739,88 euros bruts à titre d'arriérés de salaire pour les mois de septembre et octobre 2023,
- 410,70 euros bruts au titre d'arriéré de salaire pour le solde de congés légaux non pris,

ces montants avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête, en tenant compte des acomptes de 2.832,38 euros nets et de 508,28 euros nets.

Il demande d'enjoindre à la société SOCIETE1.) de lui transmettre les bulletins de salaire de septembre 2023 et octobre 2023, le certificat de rémunération pour l'année 2023, le certificat de travail, le décompte détaillé des sommes restant dus et l'attestation patronale, dans les 15 jours suivant la notification de la décision à intervenir, sous astreinte de 100 euros par jour de retard et par document manquant.

Lors de l'audience du 10 mars 2026, PERSONNE1.) renonce à sa demande en production des bulletins de salaire de septembre 2023 et octobre 2023.

PERSONNE1.) demande en outre la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 1.500 euros au titre d'indemnité de procédure.

La demande, régulière en la pure forme, est recevable à cet égard.

Faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de carreleur par la société SOCIETE1.) suivant un contrat de travail à durée déterminée du 17 juillet 2023 prenant effet en date du 4 septembre 2023.

Par courrier recommandé daté du 6 octobre 2023, il a été licencié avec effet immédiat.

Par un courrier recommandé daté du 10 novembre 2023, l'organisation syndicale SOCIETE2.) a sommé la société SOCIETE1.) de régulariser la situation de PERSONNE1.) concernant le salaire du mois d'octobre 2023, le solde congé non-pris de l'année 2023, le certificat de travail et le décompte détaillé.

Appréciation

PERSONNE1.) réclame le montant de 4.739,88 euros bruts en contrepartie du travail non rémunéré pendant la période du 4 septembre au 6 octobre 2023. Pour le mois de septembre 2023, le salaire brut dû serait de (160 x 23,6994 =) 3.791,90 euros. Pour le mois d'octobre 2023, le salaire brut dû serait de (40 x 23,6994 =) 947,976 euros.

Suivant fiche de salaire du mois d'octobre 2023, il aurait encore droit à une indemnité pour jours de congé non pris de 410,70 euros bruts.

Or, seul des acomptes de 2.832,38 euros nets et de 508,28 euros nets auraient été payés les 3 octobre 2023 et 27 janvier 2026.

La société SOCIETE1.) conteste la demande du requérant en ce qu'elle se rapporte à la période du 4 au 11 septembre 2023. Le requérant se serait trouvé en absence injustifiée, de sorte qu'aucun salaire ne serait dû. Elle renvoie à une attestation testimoniale versée en cause et formule une offre de preuve par voie d'audition d'un témoin.

Le contrat de travail est défini comme étant une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant rémunération.

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.

Le contrat de travail étant un contrat synallagmatique, il faut en principe, pour que le salaire soit dû, que la prestation de travail qui est la cause juridique du paiement de salaire ait été accomplie.

Il appartient à l'employeur d'occuper le salarié pendant toute la durée du temps de travail conventionnellement prévue.

L’employeur ne pourrait en effet être dispensé de son obligation de payer le salaire qu’à condition d’établir que l’absence de travail résulte du fait du préposé ou de la force majeure (cf. Cour d’appel, arrêt du 2 décembre 2004, numéro 27497 du rôle).

Par ailleurs, le salarié est présumé avoir presté son travail. Si l’employeur le conteste, il lui incombe d’en rapporter la preuve.

Le salarié a ainsi en principe droit à la rémunération correspondant à la durée normale de travail telle que prévue au contrat de travail et qu’il est présumé avoir prestée, sauf à l’employeur qui entend payer un salaire moindre à établir les absences du salarié.

Il appartient donc à l’employeur de prouver que le salarié n’a pas travaillé durant l’horaire conventionnellement fixé entre parties et il existe une présomption de prestation de travail par le salarié.

En l’espèce, l’attestation testimoniale produite en cause, établie par PERSONNE2.), assistante de direction de la société SOCIETE1.), répond quant à la forme aux critères énoncés à l’article 402 du Nouveau Code de procédure civile.

Il appartient au juge saisi de contrôler la pertinence des déclarations faites par l’auteur d’une attestation testimoniale en vérifiant notamment si celles-ci sont susceptibles de refléter la vérité et sont exemptes de partialité.

Il résulte de l’attestation testimoniale rédigée par PERSONNE2.) que malgré contrat de travail prévoyant une date de début de travail le 4 septembre 2023, PERSONNE1.) ne s’est pas présenté à son poste de travail le 4 septembre 2023 et cela pendant toute la semaine jusqu’au 11 septembre 2023, ce sans aucune justification.

Il ressort en outre de la lettre de licenciement du 6 octobre 2023 que son ancien employeur reproche à PERSONNE1.) de ne pas s’être présenté au travail pendant la période du 4 au 11 septembre 2023.

Le licenciement n’a pas été contesté par PERSONNE1.).

Lors de l’audience, il n’émet aucune contestation circonstanciée par rapport au moyen de la société SOCIETE1.) relatif à une absence injustifiée.

Dans ces conditions, il y a lieu de déclarer la demande de PERSONNE1.) à titre d’arriérés de salaires non fondée en ce qu’elle se rapporte à la période du 4 au 11 septembre 2023.

Il résulte de la fiche de salaire du mois de septembre 2023 que PERSONNE1.) a ainsi droit au paiement de son salaire à hauteur de 2.733,33 euros bruts.

Le montant dû par la société SOCIETE1.) pour le mois d’octobre 2023 s’élève à 931,82 euros bruts suivant la fiche de salaire d’octobre 2023.

Suivant la même fiche, l’indemnité pour jours de congé non pris s’élève à 410,70 euros bruts.

PERSONNE1.), ne contestant ni les calculs de l'employeur relatifs à la période du 12 septembre au 6 octobre 2023, ni l'indemnité pour congés non pris, a dès lors droit au paiement desdits montants, sous réserve des retenues légales et compte tenu des acomptes nets déjà versés.

Il résulte des pièces versées et il n'est pas contesté que la société SOCIETE1.) a payé à PERSONNE1.) les montants nets de 2.832,38 euros nets et de 508,28 euros nets, soit 3.340,66 euros nets au total.

Suivant fiches de salaires de septembre et octobre 2023, le montant net à payer à PERSONNE1.) s'élève à (2.401.87 + 938,79 =) 3.340,66 euros.

Dans ces conditions, le montant de 3.340,66 euros ayant été réglé, il ne reste plus de solde à payer par la société SOCIETE1.).

En ce qui concerne la demande du requérant en versement d'un décompte détaillé des sommes restant dues, elle doit être déclarée non fondée alors que l'employeur n'a pas pour obligation légale de verser un tel décompte à son salarié.

Il y a lieu de faire droit à la demande en communication du certificat de rémunération pour l'année 2023, du certificat de travail et de l'attestation patronale, cette demande étant dûment justifiée sur base des pièces versées et des explications fournies en cause. Aux termes des articles L. 125-6, L.125-7 et L.521-10(2) du Code du travail, la partie demanderesse a droit à la délivrance de ces documents

Etant donné que la partie défenderesse est restée en défaut de démontrer qu'elle a rempli son obligation légale consistant à remettre ces documents au requérant, il y a lieu de la condamner à les lui verser endéans la quinzaine à partir de la notification du présent jugement sous peine d'une astreinte de 25 euros par jour de retard, cette astreinte prenant cours à l'expiration de ce délai de quinze jours et étant limitée à la somme de 500 euros.

PERSONNE1.) reste en défaut d'établir l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, de sorte qu'il est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS:

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) au titre d'arriérés de salaire et en déboute ;
déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) au titre du solde de congés non pris et en déboute ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en versement d'un décompte détaillé des sommes restant dues et en déboute ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à remettre à PERSONNE1.) les certificat de travail, certificat de rémunération de l'année 2023 et attestation patronale, sous peine d'une astreinte de 25 euros par jour de retard et par document depuis le 15ème jour qui suit la notification du jugement à intervenir jusqu'à solde, l'astreinte étant plafonnée à 500 euros ;

déclare 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 et en déboute ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à. r.l. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Patricia HEMMEN**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Jill LEJEUNE**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Patricia HEMMEN** s. **Jill LEJEUNE**