

Répertoire no 364/24  
L-TRAV-116/21

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
MARDI, 30 JANVIER 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix  
Olivier GALLE  
Laurent BAUMGARTEN  
Yves ENDERS

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier

**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, avocat à la Cour, demeurant à L-2163 Luxembourg, 23, avenue Monterey,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Clément SCUVÉE, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

**E T:**

**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 DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Ana ALEXANDRE, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette.

## **F A I T S :**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 22 février 2021.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 9 mars 2021.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 9 janvier 2024. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Clément SCUVÉE, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Ana ALEXANDRE.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

## **JUGEMENT QUI SUIVIT :**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 22 février 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel :	10.159,98 €
2) dommage moral :	2.500,00 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	3.386,66 €
4) arriérés de salaire :	1.642,78 €
5) indemnité compensatoire pour congés non pris :	2.105,80 €
6) arriérés de salaire pour heures de récupération :	141,53 €
7) frais de déplacement :	118,00 €

soit en tout le montant de 20.054,75 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête, annexée au présent jugement.

A titre subsidiaire, la requérante demande à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.693,33 € à titre d'indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sur minute et avant enregistrement.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

## I. Quant au licenciement

### A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé la requérante le 8 mai 2018 en qualité de femme de charge, lui a le 16 décembre 2019 envoyé une lettre de licenciement avec effet immédiat à l'adresse située à L-9905 Troisvierges, 22, rue Millbich.

Le courrier de licenciement a été retourné à la partie défenderesse avec la mention « non réclamé ».

La partie défenderesse a en date du 30 janvier 2020 de nouveau envoyé la lettre de licenciement du 16 décembre 2019 à la requérante par mail et par lettre recommandée.

La requérante a fait contester son licenciement le 27 février 2020.

### B. Quant au caractère abusif du licenciement : quant au respect du délai d'un mois prescrit par l'article L.124-10(6) du code du travail

#### a) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait en premier lieu valoir que la partie défenderesse n'a pas invoqué le motif de son licenciement dans le délai d'un mois prescrit par l'article L.124-10(6) du code du travail.

Elle soutient ainsi que la partie défenderesse l'a licenciée le 30 janvier 2020 pour un fait qui date du 15 décembre 2019.

Elle fait en effet valoir que la partie défenderesse a en date du 16 décembre 2019 adressé sa lettre de licenciement à une fausse adresse, à savoir à l'adresse située à L-9905 Troisvierges, 22, rue Millbich.

Elle fait ainsi valoir que le courrier litigieux porte la mention « non réclamé » alors qu'elle n'aurait plus habité à cette adresse.

Elle fait en effet valoir qu'elle a changé d'adresse à partir du mois d'août 2019 pour celle située à L-ADRESSE1.), tel que cela résulterait de sa fiche de salaire de ce mois.

Elle fait encore valoir qu'elle a informé la partie défenderesse de son changement d'adresse par mail du 21 février 2019.

Elle fait partant valoir que la lettre de licenciement qui lui a été envoyée à la fausse adresse le 16 décembre 2019 est nulle et de nul effet.

Elle fait partant encore valoir que le licenciement du 30 janvier 2020 n'est pas intervenu dans le délai d'un mois à partir de la faute du 15 décembre 2019.

La requérante fait partant valoir que son licenciement est abusif de facto.

La partie défenderesse soutient que le licenciement a été notifié à la requérante le 16 décembre 2019.

Elle donne à considérer que la lettre de licenciement lui a été restituée avec la mention « non réclamé » et non pas avec la mention « n'habite plus à l'adresse ».

Elle fait encore valoir que la lettre de licenciement a encore été envoyée à la requérante le 30 janvier 2020 à l'adresse située à L-9905 Troisvierges, 22, rue Millbich et qu'elle a été réceptionnée par son ancienne salariée.

Elle fait partant valoir « qu'on ne signe pas les recommandés si on n'habite plus à l'adresse indiquée ».

Elle fait dès lors valoir qu'il existe un flou quant à l'adresse de la requérante.

En ce qui concerne ensuite le mail du 21 février 2019, la partie défenderesse fait valoir qu'il n'existe en l'espèce pas de preuve qu'elle a reçu ce mail.

Elle fait en effet valoir qu'elle n'a pas accusé réception de ce mail.

Elle soutient partant qu'elle n'avait pas d'autre adresse de la requérante que celle située à L-9905 Troisvierges, 22, rue Millbich.

Elle soutient partant que cette dernière adresse est la seule adresse dont elle a disposé.

Elle fait ainsi valoir qu'étant donné que le courrier du 16 décembre 2019 porte la mention « non réclamé/absent », le nom de la requérante a figuré sur la boîte aux lettres.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'étant donné que le courrier du 30 janvier 2020 a été signé par la requérante, cette dernière habite bien à l'adresse située à L-9905 Troisvierges, 22, rue Millbich.

La requérante réplique que le facteur, qui a apposé la mention « non réclamé » sur le courrier du 16 décembre 2019, n'est pas censé savoir qu'elle a déménagé de cette dernière adresse et qu'il n'a pas été au courant qu'elle a déménagé.

Elle conteste ensuite que la partie défenderesse n'ait pas son adresse dans sa base de données alors que cette dernière lui aurait à partir du mois d'août 2019 envoyé ses fiches de salaire à sa nouvelle adresse.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a bien envoyé son mail du 21 février 2019 portant information de son changement d'adresse à la bonne adresse mail de la partie défenderesse, de sorte que cette dernière aurait reçu ce mail.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que peu importe finalement que la partie défenderesse ait reçu son mail du 21 février 2019 alors que cette dernière aurait été au courant de sa nouvelle adresse pour l'avoir marquée sur ses fiches de salaire.

Elle conteste ensuite avoir signé le courrier du 30 janvier 2020.

Elle fait valoir à ce sujet que le nom de PERSONNE2.) est un nom répandu au Luxembourg.

Elle fait encore valoir qu'elle a par la suite pu revenir habiter à son adresse initiale.

La requérante fait finalement valoir que l'adresse située à L-ADRESSE3.), est son adresse officielle alors qu'elle a été utilisée par le CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE (C.C.S.S.) pour lui notifier sa déclaration de sortie du C.C.S.S..

#### b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-10(6) du code du travail :

*« Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà du délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.*

*Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.*

*Dans le cas où il y a lieu à application de la procédure prévue à l'article L.124-2, celle-ci doit être entamée dans le délai fixé à l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent paragraphe. ».*

En outre, aux termes de 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.*

*Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.*

*A défaut de motivation écrite, le licenciement est abusif. ».*

Il découle de l'essence même de cette dernière disposition légale qu'il appartient à l'employeur de porter le licenciement avec effet immédiat à la connaissance du salarié concerné, celle-ci découlant soit de la notification, partant de la réception du courrier recommandé, soit de la signature apposée sur le double de la lettre de licenciement, cette signature valant notification.

Le dépôt de la lettre à la poste ne vaut pas à lui seul notification, mais il faut que la lettre arrive à destination ou que le destinataire soit à tout le moins mis en mesure d'en prendre connaissance.

Si tel n'est pas le cas, le courrier de licenciement ne produit aucun effet.

Même à supposer que la partie défenderesse n'ait pas reçu le mail de la requérante du 21 février 2019 l'informant de sa nouvelle adresse, il est un fait que la partie défenderesse a été au courant de sa nouvelle adresse alors qu'elle a depuis le mois d'août 2019 envoyé les fiches de salaire de la requérante à cette adresse.

La partie défenderesse a ainsi encore envoyé la fiche de salaire du mois de novembre 2019 à l'adresse située à L-ADRESSE4.), adresse qu'elle a continué à utiliser même après le licenciement de la requérante.

La partie défenderesse a ainsi après le licenciement envoyé les deux fiches de salaire du mois de décembre 2019 à cette dernière adresse.

La partie défenderesse avait partant bien la nouvelle adresse de la requérante, de sorte qu'elle ne saurait pas légitimement plaider que l'ancienne adresse de la requérante est la seule adresse dont elle a disposé.

La partie défenderesse, qui aurait dû envoyer le courrier de licenciement à la nouvelle adresse de la requérante, ne saurait partant pas non plus faire valoir « qu'il y avait un flou quant à l'adresse de la requérante ».

Etant donné que la partie défenderesse n'a pas démontré que la requérante a réceptionné la lettre de licenciement qu'elle lui a envoyée le 16 décembre 2019 ou que la requérante a été mise en mesure d'en prendre connaissance, le courrier de licenciement tel qu'il a été envoyé le 16 décembre 2019 ne saurait produire aucun effet.

Peu importe à cet égard que le courrier du 16 décembre 2019 a été retourné à la partie défenderesse avec la mention « non réclamé » et que la requérante a réceptionné le courrier du 30 janvier 2020 à

son ancienne adresse alors que la partie défenderesse a été au courant de la nouvelle adresse de son ancienne salariée et qu'elle aurait dû envoyer sa lettre de licenciement à cette dernière adresse.

Etant donné que le courrier du 16 décembre 2019 ne produit aucun effet, ce n'est que par le mail et le courrier du 30 janvier 2020 que le licenciement a été notifié à la requérante.

Le licenciement du 30 janvier 2020 n'est partant pas intervenu dans le délai d'un mois à partir de la faute reprochée du 15 décembre 2019, de sorte que le congédiement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante le 30 janvier 2020 doit en application de l'article L.124-10(6) du code du travail être déclaré abusif.

### C. Quant aux demandes indemnitaires

#### a) Quant au dommage matériel

##### 1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de  $[6(\text{mois}) \times 1.693,33 \text{ € (salaire mensuel)} =] 10.159,98 \text{ €}$  à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Elle fixe la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à six mois.

La partie défenderesse demande à voir rejeter la première demande de la requérante alors qu'elle ne serait étayée par aucune pièce.

Elle fait en effet valoir que la requérante n'a versé aucune pièce par rapport à un dommage matériel qu'elle aurait subi.

Elle soutient que la requérante a immédiatement retrouvé du travail après son licenciement alors que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, n'aurait pas formulé de revendications dans la présente affaire.

Elle fait finalement valoir que la requérante n'a fourni aucun renseignement sur ce qu'elle a fait après son licenciement.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que la requérante n'a en tout état de cause pas prouvé avoir subi un préjudice matériel du fait de son licenciement abusif.

##### 2) Quant aux motifs du jugement

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 son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre 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 trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire 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.

Eu égard aux contestations de la partie défenderesse, il y a lieu de refixer l'affaire au 22 février 2024 pour permettre à la requérante d'informer le tribunal de ce siège si elle s'est inscrite au chômage, si elle a touché des indemnités de chômage et si elle a pendant les six mois de période de référence qu'elle a retenus pour le calcul de son préjudice matériel retrouvé du travail.

#### b) Quant au préjudice moral

##### 1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 2.500.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Elle fait valoir à l'appui de sa deuxième demande qu'elle a fait l'objet de mesures injustes et qu'elle s'est ainsi trouvée dans une situation financière et professionnelle précaire.

La requérante fait finalement valoir que l'indemnité qu'elle réclame au titre de son préjudice moral est destinée à réparer l'atteinte à sa dignité, ainsi que les inquiétudes et les soucis causés par l'obligation de chercher un nouvel emploi.

La partie défenderesse demande à voir rejeter la deuxième demande de la requérante alors qu'elle ne l'aurait pas prouvée.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la requérante, qui serait à l'origine de la faute qui a entraîné le licenciement, a elle-même cherché son congédiement.

#### b) Quant aux motifs du jugement

Le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

La requérante a subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salariée, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe de ce seul fait à la somme réclamée de 2.500.- €.

#### c) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

##### 1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de  $[2(\text{mois}) \times 1.693,33 \text{ € (salaire mensuel)} =] 3.386,66 \text{ €}$  à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse demande le rejet de la troisième demande de la requérante.

Elle conteste en effet cette demande alors que le licenciement serait fondé.

La partie défenderesse conteste finalement la troisième demande de la requérante dans son montant.

## 2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-6 du code du travail :

*« La partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.*

*En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.*

*L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L.124-7, ni avec la réparation visée à l'article L.124-10.*

*Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. ».*

En outre, aux termes de l'article L.124-3(2) du code du travail :

*« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :*

*à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;*

*à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;*

*à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. ».*

Etant donné que la requérante a été au service de la partie défenderesse pendant une période inférieure à cinq ans, elle a en application des deux dispositions légales précitées droit à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois de salaire.

La demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit partant être déclarée fondée pour le montant de  $[2(\text{mois}) \times 129,75(\text{heures}) \times 12,6368 \text{ €} (\text{salaire horaire}) =] 3.279,25 \text{ €}$ .

## d) Quant à l'indemnité pour irrégularité formelle du licenciement

### 1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande à titre subsidiaire à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.693,33 € à titre d'indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement.

La partie défenderesse fait valoir qu'à la date du 16 décembre 2019, elle n'avait pas connaissance de la nouvelle adresse de la requérante.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'elle a en date du 30 janvier 2020 une nouvelle fois notifié à la requérante son licenciement par mail et par lettre recommandée.

## 2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-12(3) du code du travail :

*« La juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.*

*L'indemnité visée à l'alinéa qui précède ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond. ».*

Etant donné que le licenciement a été déclaré abusif, la demande de la requérante en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement doit être déclarée non fondée.

## **II. Quant à la demande de la requérante en paiement d'arriérés de salaire**

### A. Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.642,78 € à titre d'arriérés de salaire pour le mois de janvier 2020.

Elle fait valoir à l'appui de sa quatrième demande que la partie défenderesse lui a le 30 janvier 2020 notifié par mail son licenciement pour faute grave.

Elle fait cependant valoir que la partie défenderesse s'est abstenue de lui payer son salaire du mois de janvier 2020.

La partie défenderesse conteste la quatrième demande de la requérante dans son principe et dans son quantum.

Elle fait valoir que la requérante n'a pas travaillé pendant le mois de janvier 2020, de sorte qu'elle n'aurait pas droit à son salaire pour ce mois-là.

La requérante soutient qu'il appartient à l'employeur de fournir du travail à sa salariée.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse ne lui a pas fourni son planning pour le mois de janvier 2020.

La partie défenderesse fait répliquer qu'il appartient à la salariée de se présenter sur son lieu de travail.

### B. Quant aux motifs du jugement

En raison du caractère synallagmatique du contrat de travail, tout salaire est la contrepartie de la prestation de travail et, par voie de conséquence, aucun salaire n'est dû lorsque le salarié n'a accompli aucun travail ou qu'il n'a pas été à la disposition de son employeur pendant la période pour laquelle il réclame le paiement de ses salaires.

Celui qui réclame le paiement d'une dette doit en prouver l'existence et inversement, celui qui se prétend libéré de cette dette doit en faire la preuve.

Si donc l'employeur conteste le droit du salarié aux salaires réclamés, il appartient à ce dernier de rapporter la preuve qu'il a effectivement travaillé ou qu'il a été à la disposition de son employeur pendant le temps de travail pour lequel il réclame ses salaires.

Si le salarié est resté à la disposition de son employeur, il appartient à ce dernier, pour être dispensé de son obligation de payer le salaire, d'établir que l'absence de travail effectif résulte du fait de son préposé ou de la force majeure.

Il est constant en cause que la requérante n'a pas presté de travail pour la partie défenderesse le mois de janvier 2020.

Tandis que la requérante fait valoir que la partie défenderesse ne lui a pas fourni de travail, la partie défenderesse fait valoir que la requérante aurait dû se présenter à son lieu de travail.

Or, s'il est exact que la partie défenderesse, qui pensait avoir licencié la requérante le 16 décembre 2019, n'a plus fourni de travail à la requérante depuis cette date, toujours est-il que la requérante n'a au vu des contestations de la partie défenderesse pas démontré qu'elle a été à la disposition de son ancien employeur pendant le mois de janvier 2020, respectivement qu'elle lui a demandé à pouvoir travailler ce mois-là.

La requérante doit partant être déboutée de sa demande en paiement de son salaire pour le mois de janvier 2020.

### **III. Quant à la demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris**

#### **A. Quant aux moyens des parties au litige**

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [20,83(jours) X 8(heures) X 12,6368 € (salaire horaire) =] 2.105,80 € à titre d'indemnité compensatoire pour 20,83 jours de congés non pris.

La partie défenderesse conteste la cinquième demande de la requérante dans son principe et dans son quantum.

Elle fait en effet valoir qu'elle a payé à la requérante les congés auxquels elle aurait encore eu droit à la fin de la relation de travail.

Elle demande partant le rejet de la demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris.

#### **B. Quant aux motifs du jugement**

Il résulte de la deuxième fiche de salaire de la requérante du mois de décembre 2019 que la partie défenderesse y a mis en compte le montant de 2.047,17 € à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris, montant qui correspond à 20,25 jours de congé non pris.

Il y dès lors lieu de retenir que la requérante avait encore droit à la fin de la relation de travail à 20,25 jours de congé à défaut pour la cette dernière d'avoir démontré qu'elle avait encore à ce moment droit à 20,83 jours de congé.

Aux termes de l'article L.233-12 du code du travail :

*« 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.*

*Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement. »*

Or, si la partie défenderesse soutient qu'elle a payé à la requérante tous les congés auxquels elle avait encore droit à la fin de la relation de travail, elle reste en défaut de le prouver.

Ce paiement ne résulte contrairement à l'affirmation de la partie défenderesse pas du deuxième virement du 20 février 2020 qu'elle a versé au dossier.

Il résulte en effet de la comparaison de la deuxième fiche de salaire du mois de décembre 2019 et des trois extraits de virement des 6 janvier 2020 et 20 février 2020 que la partie défenderesse a par ces virements payé à la requérante son salaire mensuel normal, ses frais de carburant et ses heures supplémentaires.

Etant donné que la partie défenderesse n'a pas démontré qu'elle a payé à la requérante l'indemnité compensatoire pour congés non pris à laquelle cette dernière pouvait encore prétendre à la fin de la relation de travail, la demande de la requérante en paiement d'une telle indemnité doit être déclarée fondée pour le montant de 2.047,17 €.

#### **IV. Quant à la demande de la requérante en paiement d'arriérés de salaire pour heures de récupération**

##### **A. Quant aux moyens des parties au litige**

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [8(heures) X 12,6368 € (salaire horaire) X 140% =] 141,53 € à titre d'arriérés de salaire pour heures de récupération.

Elle fait valoir à l'appui de sa sixième demande que la partie défenderesse lui redoit encore en application de l'article 8.1 paragraphes 1 et 3 de la convention collective pour le personnel du secteur « nettoyage de bâtiment » le montant de 141,53 € à titre de douze heures de récupération.

La partie défenderesse conteste la sixième demande de la requérante dans son principe et dans son quantum.

Elle soutient que tous les montants ont été repris dans la fiche de salaire du mois de décembre 2019 et que dans cette fiche de salaire « tout est à zéro ».

A titre subsidiaire, la partie défenderesse conteste la sixième demande de la requérante dans son montant.

##### **B. Quant aux motifs du jugement**

Il résulte de la première fiche de salaire du mois de décembre 2019 que la requérante avait encore droit à 12 heures de récupération à la fin de la relation de travail.

Aux termes de l'article 8 de la convention collective de travail pour le personnel du secteur « nettoyage de bâtiments » :

*« Toutes les heures de travail effectuées au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale de travail déterminée par la loi ou la convention collective sont considérées comme heures supplémentaires et doivent être rémunérées avec le supplément correspondant... ..*

*Les prestations supplémentaires ne sont rémunérées que dans la mesure où elles ont été ordonnées et dans les limites fixées par le chef de service.*

*La rémunération des prestations supplémentaires se fera avec un supplément tel que prévu par le code du travail..... ».*

En outre, aux termes de l'article L.211-27 du code du travail :

*« Les heures supplémentaires sont soit compensées par du temps de repos rémunéré, à raison d'une heure majorée d'une demi-heure de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée soit compensées au même taux sur un compte épargne temps dont les modalités peuvent être fixées par la convention collective applicable ou par tout autre accord entre partenaires sociaux conclu au niveau approprié.....*

*Si pour des raisons inhérentes à l'organisation de l'entreprise, la récupération ne peut pas se faire selon les modalités définies sous (1) et (2) ou si le salarié quitte l'entreprise pour une raison quelconque avant d'avoir récupéré les heures supplémentaires prestées, le salarié a droit, pour chaque heure supplémentaire, au paiement de son salaire horaire normal majoré de quarante pour cent. Ces cent quarante pour cent sont exempts d'impôts et de cotisations en matière de sécurité sociale, à l'exception des cotisations pour prestations en nature sur l'heure supplémentaire non majorée.*

*Le salaire horaire est obtenu en divisant les salaires mensuels par le nombre forfaitaire de cent soixante-treize heures..... ».*

Etant donné que la relation de travail de la requérante a pris fin sans qu'elle puisse récupérer ses douze heures de récupération, la requérante pouvait en application de l'article L.211-27 du code du travail prétendre pour douze heures de récupération au paiement de huit heures supplémentaires, soit au montant réclamé de 141,53 €.

Or, il résulte de la deuxième fiche de salaire de la requérante du mois de décembre 2019, fiche dans laquelle la partie défenderesse a mis les heures de récupération de la requérante à zéro, que la partie défenderesse y a mis en compte des heures supplémentaires qu'elle n'a pas imposées, ceci pour le montant de 313,39 €.

Etant donné que ces heures supplémentaires n'ont pas été imposées, il doit s'agir des douze heures de récupération auxquelles la requérante pouvait encore prétendre à la fin de la relation de travail.

Il résulte ensuite de cette fiche de salaire que la partie défenderesse y a mis en compte un acompte d'un montant de 2.324,45 €, ainsi que d'un net à payer d'un montant de 1.036,04 €.

Il résulte ensuite des extraits de virement bancaire versés par la partie défenderesse qu'elle a payé à la requérante le montant de 1.036,04 € en deux fois, soit le montant de 70.- € à titre de ses frais de carburant et le montant de 966,04 € à titre de solde.

Le montant de 966,04 € comprend ainsi les arriérés de salaire dus à la requérante au titre de ses heures de récupération, de sorte que la demande de la requérante en paiement d'arriérés de salaire à titre d'heures de récupération doit être déclarée non fondée.

## **V. Quant à la demande de la requérante en paiement de ses frais de déplacement**

### **A. Quant aux moyens des parties au litige**

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 118.- € à titre de ses frais de déplacement.

Elle fait valoir à l'appui de sa septième demande qu'elle a suivant l'article 4 de son contrat de travail droit à une indemnité d'un montant de 90.- € par mois à titre de remboursement des frais de déplacement auprès des clients.

La requérante fait finalement valoir que pour le mois de janvier 2019, la partie défenderesse ne lui a à titre de ses frais de déplacements payé que le montant de 86.- €, qu'elle ne lui a pas payé ses frais de déplacement pour le mois de mars 2019 et qu'elle ne lui a payé pour le mois d'avril 2019 que le montant de 66.- € à ce titre.

La partie défenderesse soutient que tout a été payé en ce qui concerne les frais de déplacement.

Elle fait ainsi valoir que si la requérante avait d'après le point 4 de son contrat de travail droit à 90.- € net par mois à titre de frais de déplacement pour se rendre chez les clients, le contrat de travail de la requérante prévoit également que les frais de déplacement ne sont pas octroyés en cas de congé ou de maladie.

Elle fait ainsi valoir que pour le mois de janvier 2019, la requérante n'a reçu que 86.- € à titre de ses frais de déplacement alors que cette dernière aurait été en congé légal ou normal pendant 9,5 heures.

Elle fait ensuite valoir qu'elle n'a pas payé de frais de déplacement à la requérante pour le mois de mars 2019 alors qu'elle aurait pris des congés ce mois-là.

Elle fait finalement valoir que pour le mois d'avril 2019, la requérante a seulement reçu 66.- € à titre de frais de déplacement alors qu'elle aurait de nouveau été en congé ce mois-là

Elle fait ainsi expliquer que les 90.- € sont diminués en fonction des heures de congé.

La partie défenderesse fait partant valoir que la requérante ne saurait pas prétendre à 90.- € net pour les trois mois litigieux.

La requérante se rapporte finalement à prudence en ce qui concerne sa septième demande alors qu'elle comprendrait les explications de la partie défenderesse.

#### **B. Quant aux motifs du jugement**

D'après le point 4 du contrat de travail conclu entre les parties au litige le 7 mai 2018, « ...*En sus du salaire de base, le salarié aura droit au complément suivant : - frais de déplacement pour se rendre chez les clients correspondant à 90 € net/mois (en cas de congé ou de maladie, ces frais ne seront pas octroyés.* ».

Etant donné qu'il résulte des éléments du dossier que la requérante a été en congé pendant les mois de janvier 2019, de mars 2019 et d'avril 2019, cette dernière ne saurait en application du point 4 de son contrat de travail pas prétendre à l'intégralité de ses frais de déplacement pour ces trois mois.

Etant donné que la requérante est restée en défaut de démontrer que la partie défenderesse lui est encore redevable de frais de déplacement pour les trois mois en question, la septième demande de la requérante doit être déclarée non fondée.

#### **VI. Quant à la demande de la requérante en paiement d'une indemnité de procédure**

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande de la requérante en allocation d'une indemnité de procédure doit être réservée en l'état actuel de la procédure.

## **VII. Quant à la demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement**

La requérante demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sur minute et avant enregistrement.

En application de l'article 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile d'après lequel le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaire échus, la demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée fondée pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, considérée par la jurisprudence comme un substitut de salaire, soit pour le montant de 2.047,17 €.

La demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation à la réparation du préjudice moral que la requérante a subi du fait de son licenciement abusif, ainsi que pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, alors que les conditions d'application des articles 115 et 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

La dernière demande de la requérante doit être réservée pour le surplus en l'état actuel de la 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** le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) le 30 janvier 2020 abusif ;

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice moral qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif pour le montant de 2.500.- € ;

**déclare** fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 3.279,25 € ;

**déclare** non fondée sa demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement et la rejette ;

**déclare** non fondée sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour le mois de janvier 2020 et la rejette ;

**déclare** fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour le montant de 2.047,17 € ;

**déclare** non fondée sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour heures de récupération et la rejette ;

**déclare** non fondée sa demande en paiement de frais de déplacement et la rejette ;

partant **condamne** d'ores et déjà la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (2.500.- € + 3.279,25 € + 2.047,17 € =) 7.826,42 € avec les intérêts légaux à partir du 22 février 2021, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**déclare** d'ores et déjà fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, soit pour le montant de 2.047,17 €, et la rejette pour la condamnation à la réparation du préjudice moral que PERSONNE1.) a subi du fait de son licenciement abusif, ainsi que pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis ;

**pour le surplus et avant tout autre progrès en cause,**

**refixe** l'affaire à l'audience publique du **jeudi, 22 février 2024 à 09h00 heures**, salle JP.0.15 pour continuation des débats,

**réserve** toutes les autres demandes, ainsi que les frais et dépens de l'instance, en l'état actuel de la procédure.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Yves ENDERS, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

**s. Béatrice SCHAFFNER**

**s. Yves ENDERS**