

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 2891/2023**  
**(rôle L-TRAV-646/2022)**

**A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 1 0 N O V E M B R E 2 0 2 3**

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le j u g e m e n t qui suit

dans la cause **e n t r e** :

**PERSONNE1.)**, ancien salarié de **la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l.**, demeurant à L-ADRESSE1.),

**demandeur**, comparant par Maître Tisem QEDIRA, avocat à la Cour, 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 ou ses gérant(s), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

**défenderesse**, comparant par Maître Alex PENNING, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

**P R E S E N T S :**

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Julien DAUMAREZ**, assesseur – employeur ;

- **Monia HALLER**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

---

**F A I T S :**

Suite à la requête déposée le 21 novembre 2022 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées à l'audience publique du vendredi, 16 décembre 2022.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la partie défenderesse comparut par Maître Alex PENNING et l'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 03 mars 2023 pour plaidoiries.

A l'appel de la cause à l'audience publique du vendredi, 03 mars 2023, l'affaire fut contradictoirement refixée au mercredi, 24 mai 2023.

A l'audience publique du mercredi, 24 mai 2023, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 20 octobre 2023.

A l'audience publique du vendredi, 20 octobre 2023, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Tisem QEDIRA, le mandataire de la partie requérante, et Maître Alex PENNING, le mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et explications.

Sur ce, l'affaire fut contradictoirement refixée au mardi, 24 octobre 2023 pour la continuation des débats ultérieurs.

A l'audience publique du mardi, 24 octobre 2023, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Tisem QEDIRA, le mandataire de la partie requérante, et Maître Marwane FEKRAWI, en remplacement de Maître Alex PENNING, le mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

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

### **le jugement qui suit:**

#### 1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 21 novembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. (ci-après la société SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de dire le licenciement avec effet immédiat du 18 juillet 2022 abusif sinon irrégulier et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des montants actualisés suivants :

- Arriérés de salaire	5.942,72 €
- Dommage matériel	5.552,10 €
- Dommage moral	2.000,00 €

avec les intérêts légaux tels que réclamés dans la requête introductive d'instance.

A l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) réclame encore la communication des fiches de salaire des mois de mai, juin et juillet rectifiées sans les retenues injustifiées de salaire, sous astreinte de 50,- euros par document et par jour de retard ainsi que la communication de l'attestation patronale rectifiée, sous astreinte de 50,- euros par document et par jour de retard.

Il a encore déclaré renoncer à sa demande au titre des congés payés non pris.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

## 2. Appréciation

### 2.1 La notification de la résiliation du contrat de travail

PERSONNE1.) fait valoir avoir été engagé par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée déterminée du 1<sup>er</sup> mai 2022 pour une durée effective allant du 1<sup>er</sup> mai 2022 au 31 octobre 2022 en qualité de « chef cuisinier, livreur et serveur ».

Il soutient que le 28 juillet 2022, la société SOCIETE1.) aurait mis fin au contrat de travail avec effet immédiat en le désaffiliant du Centre commun de la Sécurité sociale sans jamais notifier de licenciement.

Il n'aurait ainsi jamais été récipiendaire d'une lettre de licenciement dûment envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception exposant les motifs du licenciement.

Il estime que le licenciement avec effet immédiat du 28 juillet 2022 serait à déclarer abusif alors qu'il aurait été prononcé oralement.

La société SOCIETE1.) soutient que la lettre résiliant le contrat de travail entre parties aurait été envoyée par recommandé le 4 juillet 2022 à l'adresse officielle de PERSONNE1.).

PERSONNE1.) fait valoir, à titre subsidiaire, que la lettre de licenciement aurait été envoyé à la mauvaise adresse dans la mesure où, suivant certificat de résidence versé en cause, l'adresse à ADRESSE3.) serait son ancienne adresse et que l'employeur savait pertinemment qu'il résidait à ADRESSE4.), l'employeur lui y ayant mis à disposition un logement.

Il est de jurisprudence constante que si l'employeur a notifié le courrier recommandé à la seule adresse que le salarié lui a communiquée comme étant celle de son domicile ou de sa résidence, la notification doit être considérée comme régulière, le salarié ayant pour obligation d'informer son employeur de son adresse, respectivement de tout changement de domicile opéré entre-temps (voir en ce sens : Cour d'appel, 8 juillet 2010, n° 34518 du rôle ; 10 juillet 2014, n° 39378 du rôle ; Cour d'appel, 2 juin 2022, n°CAL-2021-00155 du rôle).

Il appartenait dès lors à PERSONNE1.) d'établir qu'il avait dûment informé son employeur de l'adresse de son domicile avant la date de la remise à la poste de la lettre de résiliation du contrat de travail en date du 4 juillet 2022.

Or, tel n'est pas le cas en l'espèce, le contrat de travail renseignant l'adresse à L-ADRESSE3.), comme étant le domicile de PERSONNE1.) et le certificat de résidence ne faisant pas mention d'une adresse à ADRESSE4.).

PERSONNE1.) n'établit également pas que la société SOCIETE1.) lui aurait mis un logement à disposition à l'adresse à ADRESSE4.) et qu'il s'agissait de son domicile.

PERSONNE1.) n'a ainsi pas fourni le moindre élément concret permettant d'établir qu'il avait porté à la connaissance de son employeur que son domicile était à L-ADRESSE4.).

Le recommandé versé en cause et retourné à l'employeur confirme encore que PERSONNE1.) avait bien son domicile à ADRESSE3.), le courrier ayant été avisé le 5 juillet 2022 et retourné à la société SOCIETE1.) car non réclamé.

En l'absence de preuve que l'employeur ait eu connaissance du changement d'adresse du salarié, il convient de retenir que la notification de la résiliation du contrat de travail à son domicile ou résidence effective, était régulière et a produit l'effet juridique escompté, PERSONNE1.) s'étant lui-même mis dans la situation de ne pouvoir réceptionner ledit courrier.

## 2.2 La validité de la période d'essai

PERSONNE1.) fait valoir que la période d'essai stipulée au contrat de travail ne serait pas valable alors qu'il aurait déjà travaillé pour la société SOCIETE1.).

La société SOCIETE1.) estime avoir été en droit de prévoir une période d'essai au contrat de travail alors que les contrats de travail à durée déterminée conclus entre parties ne se seraient pas succédés, le premier CDD ayant porté sur une période allant du 15 juillet 2018 au 18 novembre 2018 et le deuxième CDD sur une période allant du 1<sup>er</sup> mai 2022 au 31 octobre 2022.

En l'espèce, il résulte du certificat d'affiliation de la CCSS de PERSONNE1.) que ce dernier a travaillé pour la société SOCIETE1.) du 15 juillet 2018 au 18 novembre 2018.

PERSONNE1.) a, par la suite, encore travaillé pour la société SOCIETE2.) et la société SOCIETE3.) en 2020 et 2021 sur 3 périodes.

Ce n'est ainsi qu'en 2022 qu'il a conclu un nouveau contrat de travail à durée déterminée avec la société SOCIETE1.).

Les relations contractuelles entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) ne s'étant pas succédées et à défaut de continuation d'une relation de travail

antérieure, la clause d'essai insérée dans le contrat de travail conclu le 1<sup>er</sup> mai 2022 est valable.

PERSONNE1.) ne verse, en tout état de cause et à l'appui de ses prétentions, pas le contrat de travail conclu avec la société SOCIETE1.) en 2018.

### 2.3 La résiliation du contrat de travail

La société SOCIETE1.) fait valoir avoir résilié le contrat de travail conclu entre parties en respectant le préavis de 24 jours de sorte qu'il n'y aurait pas de licenciement abusif.

PERSONNE1.) conteste que la société SOCIETE1.) ait respecté le préavis de 24 jours alors que dans la mesure où le courrier de résiliation aurait été envoyé le 4 juillet 2022, le préavis aurait dû débuter le 15 juillet 2022 et non le 5 juillet 2022.

Aux termes de l'article L.122-11 du Code du travail :

« (1) Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée peut prévoir une clause d'essai conforme aux dispositions de l'article L.121-5.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat. (...)

(3) Il peut être mis fin au contrat comportant une clause d'essai dans les formes et conditions prévues à l'article L.121-5. (...) »

Aux termes de l'article L.121-5 du Code du travail :

« (...) (4) il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave conformément à l'article L.124-10.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa qui précède, il peut être mis fin au contrat à l'essai dans les formes prévues aux articles L.124-3 et L.124-4 ; dans ce cas, le contrat prend fin à l'expiration d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur :

- à autant de jours que la durée de l'essai convenue au contrat compte de semaines;

- à quatre jours par mois d'essai convenu au contrat sans pouvoir être inférieur à quinze jours et sans devoir excéder un mois. (...)

Il en résulte que le contrat contenant une clause d'essai doit être résilié au plus tard autant de jours qu'en compte le délai de préavis fixé au paragraphe (4) avant l'expiration de la période d'essai. (voir en ce sens : Cour d'appel, 21 octobre 2010, n°33438 du rôle ; Cour d'appel, 5 mai 2011, n°35985 du rôle)

Le préavis à respecter en cas de résiliation durant la période d'essai est le même pour l'employeur et le salarié (L.121-5 (4)). Il est fonction non pas de la durée déjà écoulée de la période d'essai, mais de la durée totale de la période d'essai, telle que convenue au contrat (...) Le point de départ du préavis est le jour de notification (donc de l'envoi) de la résiliation, et non pas le 1<sup>er</sup> ou le 15 du mois comme en matière de licenciement ou de démission ordinaires. (Jean-Luc PUTZ, comprendre et appliquer le droit du travail, 5<sup>e</sup> édition, pt. 630)

En l'espèce, le contrat de travail prévoyait une période d'essai de 6 mois, débutant le 1<sup>er</sup> mai 2022 et le contrat de travail a été résilié le 4 juillet 2022 pendant la période d'essai avec un préavis de 24 jours se terminant le 28 juillet 2022.

Eu égard aux développements qui précèdent, il y a lieu de retenir que la société SOCIETE1.) a valablement résilié le contrat de travail liant les parties.

Il y a encore lieu d'ajouter qu'en cas de résiliation du contrat pendant la période d'essai, en respectant le préavis raccourci (...), ni l'employeur, ni le salarié ne doivent justifier leur décision. La période d'essai doit leur permettre de tester réciproquement la nouvelle relation de travail et d'y renoncer s'ils estiment l'essai non concluant. Ni le salarié ni l'employeur ne sont dès lors à un quelconque stade obligés d'informer l'autre partie des raisons de la résiliation. (op. cit., pt.633)

La résiliation avec préavis du contrat de travail du 4 juillet 2022 est partant à déclarer régulière et les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) en indemnisation de ses préjudices matériel et moral sont à déclarer non fondées.

#### 2.4 Arriérés de salaire

PERSONNE1.) fait valoir que la société SOCIETE1.) aurait dû lui régler au titre des salaires pour les mois de mai à juillet 2022 la somme totale brut de 8.026,60 euros.

Il soutient que la société SOCIETE1.) ne lui aurait cependant réglé que le montant net total de 1.800,- euros (2.083,88 euros brut) qui se décomposerait comme suit :

- paiement en mai 2022	300,00 €
- paiement en juin 2022	1.100,00 €
- paiement en août 2022	400,00 €

La société SOCIETE1.) ne lui ayant pas réglé l'intégralité de ses salaires, PERSONNE1.) réclame le paiement de la somme de 5.942,72 euros brut (8.026,60 – 2.083,88).

La société SOCIETE1.) conteste la demande de PERSONNE1.) en faisant valoir que l'intégralité des salaires auraient été réglés à PERSONNE1.) en liquide tel que cela résulterait des attestations testimoniales versées en cause.

A titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve par témoins.

PERSONNE1.) conteste avoir reçu paiement de ses salaires en liquide et conclut au rejet des attestations testimoniales versées par la société SOCIETE1.) alors qu'il s'agirait d'attestations de complaisance qui seraient rédigées de manière identique.

L'attestation versée en pièce numéro 5 aurait été rédigée par PERSONNE2.), le frère du gérant de la société SOCIETE1.), et la signature sur l'attestation versée en pièce numéro 7 rédigée par PERSONNE3.) ne correspondrait pas à la signature de sa carte d'identité.

Les attestations ne seraient en outre pas précises et auraient été rédigées de manière générale.

PERSONNE1.) conclut encore au rejet de l'offre de preuve par témoins.

En l'espèce, le tribunal constate que les attestations testimoniales de PERSONNE2.), PERSONNE4.), PERSONNE3.) et PERSONNE5.) sont toutes rédigées de manière générales alors qu'il n'y aucune indication de date exacte à laquelle des paiements en argent liquide auraient eu lieu et aucune indication précise quant aux montants qui auraient à chaque fois été payés.

Ils se contentent d'indiquer que les paiements allaient de 50,- à 600,- euros sur une période de mai à juillet 2022.

Les attestations testimoniales sont ainsi à écarter pour défaut de précision.

Il en va de même de l'offre de preuve formulée par la société SOCIETE1.), les faits offerts en preuve étant identiques aux attestations testimoniales et formulés de manière trop générale.

L'offre de preuve est dès lors à écarter pour défaut de précision et de pertinence.

A défaut de verser d'autres pièces, il y a lieu de retenir que la société SOCIETE1.) n'établit pas avoir réglé la totalité des salaires à PERSONNE1.) de sorte qu'il y a lieu de la condamner à payer à PERSONNE1.) la somme de 8.026,60 euros brut dont la somme de 1.800,- euros net est à déduire à titre d'arriérés de salaire pour les mois de mai à juillet 2022.

## 2.5 Demandes en rectification des fiches de salaire et de l'attestation patronale

A l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) réclame encore la communication des fiches de salaire des mois de mai, juin et juillet 2022 rectifiées sans les retenues injustifiées de salaire ainsi que la communication de l'attestation patronale rectifiée, à chaque fois sous astreinte de 50,- euros par document et par jour de retard.

Il fait valoir que la société SOCIETE1.) lui aurait indûment retenu pour chaque mois la somme de 600,- euros à titre de « loyer » pour un logement que la société SOCIETE1.) lui aurait mis à disposition.

La société SOCIETE1.) conclut à voir déclarer les demandes de PERSONNE1.) irrecevables alors qu'il s'agirait de demandes nouvelles.

Aux termes de l'article 53 du Nouveau Code de Procédure civile, l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties. Ces prétentions sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense. Toutefois l'objet du litige peut être modifié par des demandes incidentes lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant.

Les parties ont le droit de modifier leurs conclusions, pour autant que les modifications apportées n'introduisent pas de demandes nouvelles et ne portent pas atteinte au contrat judiciaire ou aux droits de la défense. Elles ne peuvent modifier leurs conclusions qu'à condition que le principe de la demande reste le même.

La règle que les conclusions du demandeur peuvent être changées doit être entendue en ce sens que les additions doivent être une suite naturelle de la demande primitive, autrement le demandeur formerait une action nouvelle, ce qui ne pourrait être effectué que par un exploit introductif d'instance (cf. R.P.D.B., v° demande nouvelle, n° 5, 6 et 7).

En l'espèce, ce n'est qu'à l'audience du 26 octobre 2023 que PERSONNE1.) réclame pour la première fois une rectification de ses fiches de salaires et de son attestation patronale alors que la société SOCIETE1.) lui aurait opéré une retenue de 600,- euros à titre de « loyer ».

La cause de la demande est définie comme étant le complexe de faits générateurs de la prétention, ceux qui sont invoqués pour demander le droit (Cour 17 novembre 1994, FERRAZ GOMES c/ Congrégation des Sœurs Franciscaines de la Miséricorde de Luxembourg, n° 15312).

Il est traditionnellement admis que, nonobstant ce principe, les intérêts, arrérages, loyers et autres accessoires échus postérieurement à l'introduction de l'instance, peuvent faire l'objet d'une augmentation de la demande par voie de simples conclusions, l'augmentation de la demande n'apparaît dans pareil cas que comme une demande constituant l'accessoire, la conséquence ou le complément de la demande originaire.

En l'espèce cependant, PERSONNE1.) a changé la cause de sa demande initiale en faisant valoir que 600,- euros par mois lui auraient indûment été retirés de son salaire et en demandant par conséquent la rectification de ses fiches de salaire et de son attestation patronale pour ne plus faire apparaître les retenues de 600,- euros et voir augmenter le montant net lui redû à titre de salaire.

Il s'ensuit que ces demandes doivent être déclarées irrecevables pour constituer des demandes nouvelles.

### 3. Exécution provisoire

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de Procédure Civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire de la condamnation au montant de 8.026,60 euros brut dont le montant de 1.800,- euros net est à déduire, redu à titre d'arriérés de salaire.

#### **PAR CES MOTIFS :**

le tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort,

**reçoit** la demande en la forme,

**dit** que la résiliation avec préavis du contrat de travail du 4 juillet 2022 est à déclarer régulière et justifiée,

**dit** non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de réparation de ses préjudices matériel et moral,

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 8.026,60 euros brut dont la somme de 1.800,- euros net est à déduire avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

**déclare** irrecevables les demandes de PERSONNE1.) en communication des fiches de salaire des mois de mai, juin et juillet 2022 rectifiées sans les retenues injustifiées de salaire et en communication de l'attestation patronale rectifiée comme constituant des demandes nouvelles,

**ordonne** l'exécution provisoire de la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. au paiement des arriérés de salaire, en sus les intérêts au taux légal, nonobstant toutes voies de recours et avant enregistrement,

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

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, 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 **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

**s. Vanessa WERCOLLIER**

**s. Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le  
\_\_\_\_\_.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.