

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 1034 / 2024
L-TRAV-731/22**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 18 MARS 2024

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

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Angela DA COSTA	assesseur-employeur
Monia HALLER	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Aminatou KONÉ, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Rudatinya MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, les deux demeurant 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 gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par la société à responsabilité limitée FM AVOCAT S.à r.l., inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2157 Luxembourg, 7, rue Mil Neuf Cents, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 245 686, représentée aux fins des présentes par Maître Frédéric MIOLI, avocat à la Cour, demeurant 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 22 décembre 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 16 janvier 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 12 février 2024. Lors de cette audience Maître Aminatou KONÉ exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Frédéric MIOLI répliqua pour la société défenderesse.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

Jugement

qui suit :

Objet de la saisine

PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 22 décembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) s.à r.l. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec effet immédiat du 23 septembre 2022 qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, compte tenu de l'actualisation opérée à l'audience du 12 février 2024, le tout avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête :

Indemnité compensatoire de préavis	5.000,00 euros
Préjudice matériel	12.500,00 euros
Préjudice moral	10.000,00 euros
Arriérés de salaire	2.150,28 euros

Il demande par ailleurs la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. :

- à lui remettre sa fiche de salaire du mois de juillet 2022, sous astreinte de 100 euros par jour de retard,
- à rectifier les fiches de salaires pour les mois de juin, août et septembre 2022, sous astreinte de 100 euros par jour de retard et par document.

PERSONNE1.) sollicite finalement l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

À l'audience du 12 février 2024, PERSONNE1.) a déclaré renoncer à sa demande en remise de sa fiche de salaire du mois de juillet 2022, sous astreinte de 100 euros par jour de retard. Il convient de lui en donner acte.

Société SOCIETE1.) s.à r.l.

À l'audience du 12 février 2024, la société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Elle sollicite encore la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *chauffeur / livreur* » par la société SOCIETE1.) s.à r.l. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 10 juin 2022, avec effet à la même date.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 23 septembre 2022, qui se lit comme suit :

« (...) Par la présente, nous sommes au regret de vous informer que nous avons décidé de résilier avec effet immédiat (pour motif grave conformément à l'article L. 124-10 du code du travail) votre contrat de travail conclu en date du 10 juin 2022.

Les motifs de licenciement :

Absence injustifiées du 20 septembre à ce jour rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail (...) ».

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgé de 29 ans et avait une ancienneté de service de trois mois.

Motifs de la décision

Quant au moyen tiré de la violation de l'interdiction de licencier en période d'incapacité de travail

PERSONNE1.) soutient que le licenciement du 23 septembre 2022 serait intervenu en période de protection contre le licenciement pour cause de maladie, telle que prévue par l'article L.121-6 du code du travail, étant donné qu'il aurait prévenu son employeur le mardi 20 septembre 2022 qu'il était en incapacité de travail ce jour-là et qu'il aurait posté le lendemain mercredi 21 septembre 2022 un courrier recommandé contenant un certificat d'incapacité de travail pour la période du 20 septembre 2022 au 22 septembre 2022 inclus, alors même qu'il aurait prévenu son employeur le jeudi 22 septembre 2022 qu'il reviendrait seulement le lundi 26 septembre 2022.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut au rejet du moyen de PERSONNE1.), au motif que même qu'à considérer qu'elle aurait été valablement avisée le 23 septembre 2022, cette date aurait déjà été le quatrième jour de son absence.

L'article L.121-6 du code du travail dispose que « (1) *Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou le représentant de celui-ci. L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit. (2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa*

durée prévisible. (3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124.2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail. [...] Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié. La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive ».

Les deux informations susmentionnées doivent être parvenues à l'employeur, autrement dit, avoir été reçues par ce dernier dans les délais prévus par l'article L.121-6 du Code du travail. En cas de contestation, il appartient, en application de l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile suivant lequel il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention, au salarié d'en rapporter la preuve.

En l'espèce il revient à PERSONNE1.) de prouver qu'il avait satisfait, à la date du licenciement du 23 septembre 2022, aux obligations légales prévues aux alinéas 1^{er} et 2 de l'article L.121-6 précité du code du travail s'agissant de la période d'incapacité de travail alléguée à partir du 20 septembre 2022.

Au vu des pièces versées, il se dégage la chronologie suivante :

Mar 20/09/2022	À 8.04 heures, PERSONNE1.) prévient le gérant de la société SOCIETE1.) s.à r.l. de son absence pour cause de maladie par message <i>WhatsApp</i> .	Jour 1 de l'incapacité de travail pour cause de maladie.
Mer 21/09/2022	PERSONNE1.) expédie, moyennant courrier recommandé n° RK NUMERO2.), un certificat d'un certificat d'incapacité de travail établi le 20 septembre 2022 par le docteur PERSONNE2.), relatif à la période du 20 au 22 septembre 2022.	Jour 2 de l'incapacité de travail pour cause de maladie.
Jeu 22/09/2022	À 10.28 heures, PERSONNE1.) envoie le message <i>WhatsApp</i> suivant au gérant de la société SOCIETE1.) s.à r.l. : « <i>Salut je reviens lundi si ça va</i> ».	Jour 3 de l'incapacité de travail pour cause de maladie.
Ven 23/09/2022	PERSONNE1.) soutient, sans le prouver (puisque l'étiquette « <i>avisé le...</i> » est cachée par une autre étiquette sur la copie versée et qu'il ne produit pas, dans ces conditions, de relevé de suivi disponible en ligne), que la société SOCIETE1.) s.à r.l., qui conteste, aurait réceptionné le courrier recommandé n° NUMERO3.) ce jour-là. Il établit avoir envoyé un courrier recommandé le même 23 septembre 2022, mais ne verse pas le certificat médical d'incapacité de travail qu'il prétend y avoir été contenu.	Jour 4 de l'incapacité de travail pour cause de maladie à partir du 20 septembre 2024 ; 1 ^{er} jour de la nouvelle absence alléguée de PERSONNE1.).

Dans les conditions ainsi exposées, à défaut pour PERSONNE1.) d'avoir, au plus tard en fin de journée du jeudi 22 septembre 2022, troisième jour de son absence, satisfait

à son obligation inscrite à l'article L.121-6 (2) du code du travail, résultant de son absence depuis le 20 septembre 2022 et tenant à la réception à ce moment-là au plus tard par l'employeur d'un certificat médical d'incapacité de travail, il ne saurait utilement se prévaloir, s'agissant de la date du lendemain 23 septembre 2023, à laquelle le licenciement fut prononcé, des dispositions du même article quant à une prolongation de son absence à partir de ce jour-là, comme suite à son message *WhatsApp* susénoncé du 22 septembre 2022.

Il s'ensuit que le moyen de PERSONNE1.) tiré de la violation par la société SOCIETE1.) s.à r.l. de l'interdiction de licencier en période de maladie n'est pas fondé.

Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de licenciement remplisse le caractère de précision légalement requis, sans développer davantage le moyen ainsi soulevé.

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* ».

Cet article permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de licenciement abusif. Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture. Elle permet finalement au Tribunal d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

En l'espèce, il y a lieu de retenir que l'employeur énonce exactement le motif sur lequel il fonde sa décision de licencier, à savoir une « *absence injustifiée du 20 septembre à ce jour* ». En ce, le critère de précision est rempli ; l'exactitude des reproches de l'employeur relevant de l'examen — effectué *infra* — de la réalité du motif.

Le moyen tiré du défaut de précision des motifs du licenciement n'est dès lors pas fondé.

Examen du bien-fondé des motifs du licenciement

PERSONNE1.) soutient que son licenciement serait intempestif et très sévère. Il n'aurait pas causé de désorganisation, il aurait été pour la première fois en maladie le 20 septembre 2020 depuis le début de son contrat de travail et il n'aurait pas eu d'avertissement antérieur.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. fait valoir, en substance, qu'au 4^{ème} jour sans justification de l'absence de PERSONNE1.), elle aurait eu assez patienté et, s'agissant d'un salarié d'une ancienneté de service de 3 mois, pareil comportement étant un signe pour l'employeur que le salarié ne fait pas correctement les choses. Le fait que son gérant ait pu réagir dès le 22 septembre 2022 en soirée, donc au-delà de l'horaire où aurait le requérant aurait pu envoyer son certificat médical, à l'annonce de la

prolongation de l'absence de PERSONNE1.) ne préjudicierait pas du fait que la décision de licencier aurait été prise seulement le 23 septembre 2022.

En vertu de l'article L.124-10 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. Constitue un motif grave, tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail par le fait qu'ils compromettent définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié.

Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement. Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis. L'appréciation du caractère grave et sérieux des motifs ne se fait pas *in abstracto* mais *in concreto*, en tenant compte notamment de la personnalité du salarié, de ses antécédents professionnels et du contexte global dans lequel les faits qui lui sont reprochés se sont produits (Cour 8^{ème} ch., 11 juillet 2014, rôle n° 38355).

Par conséquent, il convient d'analyser si les reproches invoqués dans la lettre de licenciement sont établis et suffisent pour justifier le licenciement prononcé.

En l'espèce, face au motif tiré de l'« *absence injustifiée du 20 septembre à ce jour rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail* » sur lequel se fonde la société SOCIETE1.) s.à r.l. dans sa lettre de licenciement du 23 septembre 2022, PERSONNE1.) verse les échanges de messages *WhatsApp* suivants :

Cf image



Il en découle que la société SOCIETE1.) s.à r.l. était, entre la matinée du mardi 20 septembre 2022, date de début de l'absence et le vendredi 23 septembre 2022, jour du licenciement, à tout moment informée que le motif de l'absence était une maladie, qui allait prévisiblement durer jusqu'au lundi 26 septembre 2022, tel que cela résulte du message *WhatsApp* du 22 septembre 2022 (« *Salut je reviens lundi si ça va* »).

Ainsi, si les démarches de PERSONNE1.) n'étaient pas suffisantes pour bénéficier de l'article L.121-6 (2) du code du travail, tel que retenu *supra*, convient-il néanmoins d'en tenir compte dans l'appréciation de la faute grave reprochée au requérant. Par ailleurs, sur la période en cause, la société SOCIETE1.) s.à r.l. ne s'est pas privée de formuler

des exigences envers PERSONNE1.) (« *Ramène le doblo* », soit une camionnette de la société, tel que cela résulte des débats).

En outre, la décision de licenciement transparaissait dès le 3^{ème} jour de l'absence au soir, certes en dehors de l'« *horaire normal* » prévu à l'article 4 du contrat de travail conclu entre parties, mais sur un ton grossier (« *Salut pourquoi faire je te les envoi par courrier t papier chômage* ») laissant conclure à une désinvolture face à l'absence plutôt qu'à une appréciation saine et sérieuse de la situation.

Finalement, si PERSONNE1.) n'avait, au moment des faits reprochés, qu'une ancienneté de service d'un peu plus de trois, il était précisément sorti de la période d'essai de trois mois prévue à l'article 2 du contrat de travail.

Dans les conditions ainsi exposées, il y a lieu de retenir, au titre de l'appréciation *in concreto* requise de la part du Tribunal, que la société SOCIETE1.) s.à r.l. n'établit pas, comme elle en a la charge légale, que l'absence de PERSONNE1.) depuis le 20 septembre 2022, après avoir dûment informé son employeur ce jour-là de son absence et, le 22 septembre 2022, de la prolongation prévisible de son absence jusqu'au 26 septembre 2022, revêtait au 23 septembre 2023, soit le premier jour suivant l'expiration de la protection provisoire offerte par l'article L.121-6 (1) du code du travail jusqu'à la réception du certificat d'incapacité de travail, un caractère fautif d'une ampleur telle qu'elle aurait rendu immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Le licenciement avec effet immédiat prononcé le 23 septembre 2022 doit dès lors être déclaré abusif.

Quant aux demandes indemnitaires

- *Indemnité compensatoire de préavis*

PERSONNE1.) demande le paiement du montant de 5.000 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, équivalant à 2 mois de salaire.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conteste cette demande, au motif que PERSONNE1.) aurait été licencié sans préavis, de sorte qu'il ne saurait pas demander le paiement d'un préavis à la présente instance.

En vertu de l'article L.124-6 du code du travail, le salarié dont le licenciement a été déclaré abusif a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de 2 mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans.

La partie demanderesse a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis équivalant à 2 mois de salaire et sa demande est à déclarer fondée pour le montant de (2.500 euros, salaire brut perçu en juillet et en août 2022 x 2 mois =) 5.000 euros.

▪ *Préjudice matériel*

PERSONNE1.) demande le montant de 12.500 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice matériel qu'il aurait subi, calculé sur base d'une période de référence de 5 mois et d'un salaire mensuel de 2.500 euros. Il fait plaider à l'audience avoir perçu des allocations de chômage en France à hauteur de 1.480 euros par mois, de novembre 2022 jusqu'au début de son nouveau contrat de travail le 14 février 2023.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conteste cette demande, en faisant valoir que PERSONNE1.) n'aurait pas atteint le degré d'activité de recherche d'emploi requis par la jurisprudence et qu'il manquerait de préciser à partir de quel moment il aurait pu bénéficier du chômage en France.

En application de l'article L.124-12 (1) du code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

Si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les juridictions du travail en statuant sur l'allocation des dommages et intérêts pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail ne prennent en considération que le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement. À cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. Comme il lui appartient d'établir qu'il a subi un dommage, il lui appartient également de prouver avoir fait les efforts nécessaires pour réduire, dans la mesure du possible, son préjudice et trouver rapidement un nouvel emploi. C'est sur cette période, pendant laquelle se trouve établi un lien de causalité entre la faute de l'ancien employeur et le dommage subi, que porte l'indemnisation.

Même si l'indemnité compensatoire de préavis revenant au salarié licencié abusivement a un caractère forfaitaire, il n'en reste pas moins que sa finalité est de lui procurer des moyens de subsistance en attendant la conclusion d'un nouveau contrat de travail. Tant que l'indemnité compensatoire de préavis lui est versée, le salarié dispose de ressources équivalentes au revenu auquel il aurait eu droit si le contrat de travail n'avait pas été résilié, de sorte qu'il ne subit aucune perte durant cette période et n'a donc pas de préjudice dont il pourrait demander réparation (Cour, 8^{ème} ch., 14 mars 2016, rôle n° 40701).

En l'espèce, il y a lieu de retenir que :

- s'agissant de la période du 24 septembre au 24 novembre 2022, l'indemnité compensatoire de préavis allouée éponge le préjudice dont se prévaut PERSONNE1.);
- pour le surplus, soit s'agissant de la période du 24 novembre 2022 au 14 février 2023, et alors que PERSONNE1.) a la charge de la preuve quant à l'existence d'un préjudice matériel précisément chiffré se trouvant en lien causal avec le licenciement, il ne prouve pas, au vu des quelques pages versées à titre de pièces justificatives, avoir recherché activement et efficacement recherché un

travail avec effet au 24 novembre 2022 au plus tard, ni quel montant il a effectivement perçu à titre d'allocations de chômage.

Dans les conditions ainsi exposées, la demande de PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice matériel laisse d'être fondée.

▪ *Préjudice moral*

PERSONNE1.) demande le montant de 10.000 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice moral au regard du licenciement abusif prononcé à son encontre.

La partie défenderesse conteste cette demande, se prévalant d'une faible ancienneté de service de PERSONNE1.).

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé. L'appréciation à porter par le Tribunal tient en principe compte de différents critères, tels les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

Dans l'appréciation du préjudice moral subi par un salarié licencié à tort, il convient en tout état de cause de prendre en considération le comportement personnel de l'intéressé antérieur au licenciement. Même si les fautes établies contre le salarié ont été insuffisantes pour justifier le licenciement, elles contribuent à diminuer l'indemnisation pour préjudice moral pouvant être mise à charge de l'employeur (Cour, 3^{ème} ch., 29 juin 2006, rôle n° 30603).

En l'espèce, au regard du caractère abusif du licenciement, le Tribunal retient que la partie demanderesse a subi une atteinte à sa dignité de salarié.

Compte tenu des circonstances du licenciement, auquel PERSONNE1.) a néanmoins contribué par sa conception laxiste des dispositions de l'article L.121-6 du code de travail, et eu égard à la faible ancienneté de service du requérant, sa demande en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le Tribunal fixe *ex æquo et bono* à 500 euros.

Quant aux demandes en paiement

PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer les montants suivants, pour un total de 2.150,28 euros :

« Juin 2022 : deux journées de travail le samedi (8 h x 14145€) : 115,60€ bruts

Août 2022

Deux journées de travail le samedi (8 h x 14,45€) : 115,60€ bruts,

Le complément entre le salaire perçu et le salaire dû : (2.685,80 - 2.500€) : 185€ bruts.

Septembre 2022 :

Deux journées de travail le samedi (8 h x 14,45€) : 115,60€ bruts,

Trois jours de congés non-pris indûment imputés (8 h x 14,45€ x 3) : 346,80€ bruts,
Un congé sans solde indûment imputé : 1.271,68€ bruts ».

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conteste les postes relatifs au « *travail le samedi* » et quant au « *complément de salaire* » de 185 euros. Elle déclare se rapporter à prudence de justice quant aux postes relatifs aux congés.

En ce qui concerne le volet de demande relatif au « *travail le samedi* », PERSONNE1.) manque de préciser à quelles dates se rapporte sa demande. Par ailleurs, les extraits de messages *WhatsApp* échangés avec le gérant de la société SOCIETE1.) s.à r.l. qu'il verse ne portent pas, à eux seuls, preuve d'un temps de travail supplémentaire, requis de la part de l'employeur, à certains samedis. Ce volet de demande est dès lors à rejeter.

Il en va de même du « *complément de salaire* » de 185 euros, dans la mesure où, pour le mois d'août 2022, PERSONNE1.) avait droit au montant forfaitaire de 2.500 euros, prévu à ce titre par le contrat de travail signé entre parties le 10 juin 2022.

En revanche, PERSONNE1.) démontrant, au regard des messages *WhatsApp* à titre professionnel échangés avec le gérant de la société SOCIETE1.) s.à r.l., avoir travaillé les mercredi 7 et jeudi 8 septembre 2022, alors même que la fiche de salaire les renseigne comme jours de congés, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer fondée pour le montant de (2 jours x 8 heures x salaire horaire de 14,4509 =) 231,21 euros.

Il en est de même du poste « *congé sans solde* » sur la fiche de salaire de septembre 2022, la société SOCIETE1.) s.à r.l. restant en défaut de prouver¹, devant les contestations de PERSONNE1.), en quoi un tel congé de 88 heures — soit 11 jours de travail — aurait dû être imputé, de sorte que la demande de PERSONNE1.) est à déclarer fondée pour le montant de (88 heures indûment imputées x salaire horaire de 14,4509 =) 1.271,68 euros.

Récapitulatif des demandes fondées de PERSONNE1.)

À titre de conclusion des développements qui précèdent, les demandes de PERSONNE1.) en condamnation à paiement sont à déclarer fondées pour les montants suivants :

Indemnité compensatoire de préavis	5.000,00 euros
Préjudice moral	500,00 euros
Congé légal indûment imputé pour les 7 et 8 sept. 2022	231,21 euros
« <i>Congé sans solde</i> » indûment imputé	1.271,68 euros
Total :	7.002,89 euros

¹ Cour, 3^{ème} ch., 13 juillet 2017, rôle n° 43243 : Le congé sans solde, qui dans des circonstances exceptionnelles peut être accordé au salarié à sa demande, est une mesure exorbitante du droit commun qui ne peut être imposé unilatéralement par un employeur à un salarié. En effet, l'employeur qui a conclu avec le salarié un contrat de travail à durée indéterminée comportant un horaire de 40 heures par semaine doit exécuter le contrat de bonne foi et ne peut donc pas l'obliger de prendre un congé sans solde.

Il y a partant lieu à condamnation au paiement de ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 22 décembre 2022, date du dépôt de la requête introductive d'instance valant première mise en demeure opérante, jusqu'à solde.

Quant à la demande en délivrance de fiches de salaire sous astreinte

PERSONNE1.) demande voir à rectifier ses fiches de salaires pour les mois de juin, août et septembre 2022, sous astreinte de 100 euros par jour de retard et par document

En vertu de l'article 125-7 du code du travail, « (1) *l'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire (...)* ».

En l'espèce, à titre de corollaire des développements *supra* quant aux mentions inexactes s'agissant du mois de septembre 2022, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) et de condamner la partie défenderesse à délivrer une version rectifiée de la fiche de salaire en question.

À défaut pour PERSONNE1.) de justifier, à ce jour, d'un intérêt spécifique à cet égard, il n'y a pas lieu d'assortir cette condamnation d'une astreinte.

Pour le surplus, la demande de PERSONNE1.) n'est pas fondée, eu égard aux développements *supra* quant aux mois de juin et d'août 2022.

Accessoires

- *Demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

La société SOCIETE1.) s.à r.l. n'obtenant pas gain de cause, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

La demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex aequo et bono* à 1.000 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

- *Demande en exécution provisoire*

De par l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, qui dispose que « *le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus* », le présent jugement est exécutoire par provision s'agissant des condamnations relatives au congé légal indûment imputé pour les 7 et 8 septembre 2022, ainsi qu'au « *congé sans solde* » indûment imputé, soit à concurrence du montant total de 1.502,89 euros.

Pour le surplus, la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement n'est pas fondée.

▪ *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de la société SOCIETE1.) s.à r.l.

PAR CES MOTIFS :

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

vidant l'instance et déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées,

donne acte à PERSONNE1.) de sa renonciation à sa demande en remise de sa fiche de salaire du mois de juillet 2022, sous astreinte de 100 euros par jour de retard,

dit abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé le 23 septembre 2022 par la société SOCIETE1.) s.à r.l. à l'encontre de PERSONNE1.),

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 5.000 euros,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice matériel,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 500 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour le montant de 1.502,89 euros, relativement au congé légal indûment imputé pour les 7 et 8 septembre 2022, ainsi qu'au « *congé sans solde* » indûment imputé, et non fondée pour le surplus,

partant, condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 7.002,89 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 22 décembre 2022, jusqu'à solde,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à remettre à PERSONNE1.) une fiche de salaire rectifiée pour le mois de septembre 2022, en ce qu'elle fera abstraction des mentions relatives au congé légal indûment imputé pour les 7 et 8 septembre 2022, ainsi qu'au « *congé sans solde* » indûment imputé, et ce dans la quinzaine de la notification du présent jugement,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en prononcé d'une astreinte,

dit non fondée la demande de la société SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

rappelle que de par la loi, le présent jugement est exécutoire par provision s'agissant des condamnations relatives au congé légal indûment imputé pour les 7 et 8 septembre 2022, ainsi qu'au « *congé sans solde* » indûment imputé, soit à concurrence du montant total de 1.502,89 euros euros,

dit non fondée pour le surplus la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière