

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 1037 / 2024  
L-TRAV-389/23**

**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
Emilie MACCHI	assesseur-employeur
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

***entre***

**PERSONNE1.)**, demeurant à ADRESSE1.)

partie demanderesse, comparant par Maître Mélanie SCHMITT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Guillaume MARY, 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 ou ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Elias JEDIDI, avocat, en remplacement de Maître Rudatinya MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, les deux 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 juin 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 31 juillet 2023. L'affaire subit ensuite trois remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 19 février 2024. Lors de cette audience Maître Mélanie SCHMITT exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Elias JEDIDI 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 juin 2023, 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 préavis du 6 décembre 2022 qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, conformément à son décompte actualisé présenté à l'audience du 19 février 2024, le tout avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête :

Indemnité compensatoire de préavis	7.000,00 euros
Préjudice matériel	5.574,42 euros
Préjudice moral	3.500,00 euros
Indemnité pour congés non pris	1.974,44 euros
Arriérés de salaire de juillet à décembre 2022	11.647,74 euros
Avance sur prime annuelle	20.000,00 euros
Frais et honoraires d'avocat exposés	3.000,00 euros

PERSONNE1.) demande encore la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l., à lui délivrer endéans un délai de 10 jours à compter du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 100 euros par jour de retard :

- a) « *des fiches de salaires amendées* »,
- b) « *un reçu pour solde de tout compte* »,
- c) un certificat de rémunération et un certificat de travail « *en bonnes et dues formes et conformes aux sommes qui [lui] ont effectivement [été] versées* ».

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.

## Société SOCIETE1.) s.à r.l.

À l'audience du 19 février 2024, la société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

### **Faits et rétroactes**

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du Tribunal, les faits et rétroactes pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de directeur commercial par la société SOCIETE1.) s.à r.l. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1<sup>er</sup> juillet 2022, avec effet à la même date.

Par courrier du 6 décembre 2022, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de deux mois, du 15 décembre 2022 au 15 février 2023.

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgé de 35 ans et avait une ancienneté de service de 7 mois.

Par courrier recommandé du 12 décembre 2022, PERSONNE1.) a démissionné avec effet immédiat, dans les termes suivants :

*« (...) Je soussigné PERSONNE1.) sous contrat de travail à durée indéterminée depuis le 01 juillet 2022 avec la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) avec siège à L-ADRESSE2.) démission avec effet immédiat.*

*Ma démission est motivée par : L'absence des paiements de mes salaires, L'absence d'envoi de mes fiches de salaires, L'absence de toute preuve de mon affiliation à la sécurité sociale*

*La présente est faites sous toutes réserves généralement quelconques et sans reconnaissance préjudiciable aucune (...)* ».

Le 6 janvier 2023, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a adressé la lettre de motifs suivante à PERSONNE1.) :

*« (...) Par la présente, je vous notifie les motifs à la base de votre licenciement avec préavis intervenu par lettre recommandée du 6 décembre 2022.*

*Par contrat de travail à durée indéterminée du 1<sup>er</sup> juillet 2022, vous avez été engagé comme directeur commercial. Votre mission consistait à diriger les opérations commerciales au sein de l'entreprise et notamment d'apporter de nouvelles affaires, de négocier des contrats, de rédiger des devis et de participer aux réunions de chantier ainsi que les réunions internes pour participer à la coordination des chantiers et des relations avec les clients de l'entreprise.*

*Votre durée hebdomadaire de travail était de 40 heures tandis que le salaire fût fixé à 3.500 euros brut majoré d'une rémunération variable équivalent à 10 % du montant de tout devis signé par un client grâce à votre entremise. Le fait qu'une partie de votre salaire était variable démontre que l'essentiel de votre mission consistait dans l'apport d'affaires. Ceci vous avait été communiqué dès votre embauche et le choix de vous engager avait été déterminé par vos assurances de posséder un grand carnet d'adresse du fait de votre passé en tant qu'agent immobilier.*

*Or, depuis votre prise de fonction, vous n'avez pas été capable de faire signer un seul contrat par un nouveau client d'SOCIETE1.).*

*Pendant toute la période de vos relations de travail, vous avez rédigé un total de trois devis à soumettre à des clients potentiels, ce qui correspond à une moyenne de moins d'un devis par mois et ce qui est largement insuffisant pour satisfaire aux exigences d'un directeur commercial censé faire prospérer les affaires de son employeur.*

*A cette incompétence à remplir les fonctions pour lesquelles vous avez été engagées s'est encore ajouté une désinvolture répétée à respecter les horaires de travail voire même de vous présenter auprès de votre employeur pour exercer vos fonctions.*

*Ainsi, tirant prétexte de votre amitié personnelle avec le directeur d'SOCIETE1.) sàrl, vous vous êtes affranchi régulièrement de vous présenter aux horaires conventionnellement convenus (08.00 à 12.00 heures et 13.00 à 17.00 heures), de participer aux réunions internes ou d'exécuter le travail pour lequel vous avez été engagé.*

*Après avoir montré beaucoup de patience à votre égard et malgré vos absences répétées et injustifiées, le directeur d'SOCIETE1.), Monsieur PERSONNE2.) vous a averti oralement en date du 29 novembre 2022 que si vous ne changeriez pas radicalement de comportement et respecteriez votre contrat de travail, les horaires y fixées et les missions de directeur commercial, il serait obligé de mettre un terme au contrat de travail.*

*Au lieu de changer de comportement, vous lui avez adressé en date du 29 novembre 2022 un courrier électronique par lequel vous avez notamment écrit ce qui suit :*

*“Pour ce qui est de la résiliation, peux tu m'envoyer une feuille de licenciement en listant les raisons ou rupture conventionnel qu'on peut rédiger en accord commun, à toi de voir.”*

*Ce faisant, vous avez clairement exprimé votre volonté de ne plus vouloir honorer votre contrat de travail et votre employeur a définitivement perdu toute confiance de pouvoir compter sur vous en tant que salarié motivé, respectueux de ses obligations contractuelles et désireux de contribuer à faire prospérer les affaires de son employeur.*

*Votre désinvolture a par ailleurs continué après votre licenciement avec préavis dans la mesure où vous ne vous êtes plus manifesté auprès de votre employeur après deux jours d'incapacité de travail et ce malgré le fait qu'aucune dispense de travail pendant le préavis ne vous avait été accordée.*

*Cette absence injustifiée a amené la résiliation avec effet immédiat de votre contrat avant même l'expiration du préavis par courrier recommandé du 13 décembre 2022<sup>1</sup>.*

*Vos incompétences professionnelles et manquements d'honorer vos obligations contractuelles de même que l'expression claire de toute absence de volonté de vouloir honorer votre contrat à l'avenir ont dûment motivé votre licenciement avec préavis (...) ».*

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier du 10 janvier 2023.

Par ordonnance n° 785/23 rendue le 8 mars 2023, la présidente du Tribunal du Travail de Luxembourg, siégeant en matière de référé travail, avait statué comme suit :

« (...) donne acte à PERSONNE1.) qu'il renonce :

\* à ses demandes en communication des fiches de salaires des mois de juillet 2022 à décembre 2022 et

\* à sa demande en communication de la fiche d'impôt ; [...]

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à remettre à PERSONNE1.) le certificat de travail et l'original du certificat de rémunération de l'année 2022 dans la quinzaine de la notification de la présente ordonnance, sous peine d'une astreinte de 25.- euros par document et jour de retard, le maximum de l'astreinte étant fixé à 1.000.- euros (...) ».

## **Motifs de la décision**

### Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de motifs remplisse le caractère de précision légalement requis.

---

<sup>1</sup> Interrogées à ce sujet par le Tribunal du travail à l'audience du 19 février 2024, les deux parties déclarèrent ne pas disposer d'informations à ce sujet.

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer, avec précision, le ou les motifs du licenciement.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le licenciement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes : elle doit d'abord permettre 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 irrégulier et abusif ; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents.

Il appartient au Tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement. C'est donc la lettre de motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, il y a lieu de retenir que l'employeur détaille de manière saisissable les faits sur lesquels il fonde sa décision de licencier. L'énoncé des motifs fournis par la société employeuse est suffisamment précis pour permettre à PERSONNE1.) de les identifier et au Tribunal saisi de contrôler l'identité des motifs de licenciement par rapport à ceux faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

PERSONNE1.) n'a donc pas pu se méprendre quant à la nature des faits qui lui sont reprochés — sans préjudice de l'exactitude des reproches de l'employeur, relevant de l'examen, effectué *infra*, de la réalité des motifs.

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

#### Examen du caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

La société SOCIETE1.) s.à r.l. soutient que PERSONNE1.) aurait été le gérant d'une société SOCIETE2.). Le gérant de la société SOCIETE1.) s.à r.l., PERSONNE2.), aurait travaillé pour la société SOCIETE2.) et se serait noué d'amitié avec PERSONNE1.). PERSONNE1.) n'aurait pas fait de devis, tel que cela résulterait des attestations testimoniales versées et PERSONNE2.) aurait dû aller sur les chantiers.

PERSONNE1.), qui conteste les motifs du licenciement dans leur intégralité, conclut au rejet des attestations testimoniales versées par la société SOCIETE1.) s.à r.l. et conteste une amitié avec le gérant PERSONNE2.).

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Ces motifs

doivent être réels — c'est-à-dire objectifs excluant toutes convenances personnelles, manifestés extérieurement et susceptibles de vérifications — et sérieux, c'est-à-dire revêtir un certain degré de gravité.

L'article L.124-11 (3) du code du travail dispose qu'en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

La cause réelle doit être intrinsèquement exacte et constituer la véritable cause de la mesure prise (Cour 8<sup>ème</sup> ch., 16 juillet 2020, rôle n° CAL-2019-00307).

En l'espèce, la société SOCIETE1.) s.à r.l. entend prouver le caractère réel et sérieux des motifs donnés par courrier du 6 janvier 2023 à l'aide de deux attestations testimoniales et d'une capture d'écran d'une plateforme intitulée « *Jira Software* ».

Les attestations testimoniales de PERSONNE3.) (rédigée en langue ukrainienne) et de PERSONNE4.) (rédigée en langue roumaine) sont versées avec une traduction libre, prétendument des déclarations, effectuée par la société SOCIETE1.) s.à r.l. Même à supposer la traduction exacte, elles ne sont pas pertinentes, dans la mesure où elles énoncent – à l'identique – que lesdits ouvriers « *confirme[nt] n'avoir jamais connu ni jamais vu PERSONNE1.) sur les chantier de construction ou [ils auraient] travaillé en 2022* », ce qui n'est pas une déclaration concluante par rapport aux motifs du licenciement.

Il en va de même de la capture d'écran d'un message sur « *Jira Software* » suivant lequel PERSONNE1.) a demandé le 21 septembre 2022 à PERSONNE2.) « *alors mon premier devis ça va ou bcp de chose à revoir ?* », qui ne permet pas de conclure à la réalité des motifs énoncés par l'employeur, dans la mesure où cette seule déclaration peut s'expliquer par nombre de circonstances étrangères auxdits motifs.

Dans les circonstances ainsi exposées, la société SOCIETE1.) s.à r.l. manque de prouver, comme la loi le lui impose, le caractère réel et sérieux des motifs donnés pour fonder le licenciement avec préavis du 6 décembre 2022, de sorte que celui-ci est à déclarer abusif.

#### Quant aux demandes indemnitaires

La société SOCIETE1.) s.à r.l. déclare contester l'ensemble des demandes indemnitaires de PERSONNE1.) dans leur principe et dans leur quantum. Plus spécifiquement, la société SOCIETE1.) s.à r.l. fait valoir que la démission de PERSONNE1.) remise par courrier du 12 décembre 2022 constituerait une cause juridique propre, qui aurait pour effet de couper le lien de causalité entre le licenciement du 6 décembre 2022 et le préjudice réclamé.

##### ▪ *Indemnité compensatoire de préavis*

PERSONNE1.) demande le paiement du montant de 7.000 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, équivalant à deux mois de salaire.

L'article L.124-6 du code du travail dispose que « *la partie qui résilie le contrat 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 (...) ».*

Si l'auteur de la résiliation effectuée sur base de l'article L.124-10 (1) du code du travail peut obtenir, s'il établit le préjudice et le lien de causalité entre la faute et le préjudice, des dommages-intérêts, il n'a cependant pas droit à l'indemnité forfaitaire de préavis prévue à l'article L.124-6 du même code, à défaut de résiliation du contrat par l'autre partie (Cour, 8<sup>ème</sup> ch., 16 décembre 2010, rôle n° 35488 ; Cour, 3<sup>ème</sup> ch., 22 novembre 2012, rôle n° 35572).

En l'espèce, ayant été licencié avec préavis suivant courrier du 6 décembre 2022, PERSONNE1.) a démissionné, dans la foulée, avec effet immédiat par courrier du 12 décembre 2022 — soit avant même le début de son préavis légal, qui était censé s'étendre du 15 décembre 2022 au 15 février 2023. Il se trouve ainsi à l'origine, avec effet au 12 décembre 2022, de la rupture du contrat de travail ayant lié les parties, qui était censé courir jusqu'au 15 février 2023.

Or, PERSONNE1.) ne présente aucun moyen juridique ni aucune demande en relation avec sa démission avec effet immédiat, de sorte que le Tribunal, qui est lié par les dispositions des articles 53 et 54 du Nouveau Code de procédure civile, ne saurait se prononcer à cet égard.

Dans les conditions ainsi exposées, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis n'est pas fondée.

- *Préjudice matériel*

PERSONNE1.) demande le montant de 5.574,42 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice matériel qu'il aurait subi, calculé sur base d'une période de référence de 6 mois.

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 était 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.

En l'espèce, dans la configuration entre parties exposée *supra* (relativement à l'indemnité compensatoire de préavis), et devant les contestations afférentes de la société SOCIETE1.) s.à r.l., il est à retenir que la démission avec effet immédiat du 12 décembre 2022 — dont, pour rappel, le Tribunal ne saurait connaître à défaut d'avoir été saisi de moyens et de demandes — a eu pour effet une rupture du lien causal entre le licenciement avec préavis opéré par la défenderesse le 6 décembre 2022 et le préjudice matériel, sur une période de référence de 6 mois postérieure audit licenciement, dont se prévaut PERSONNE1.).

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 3.500 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice moral au regard du licenciement abusif prononcé à son encontre.

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.

En l'espèce, au regard du caractère abusif du licenciement, le Tribunal retient que la partie demanderesse a subi une atteinte de principe à sa dignité de salarié, laquelle, dans la configuration entre parties exposée *supra* (relativement à l'indemnité compensatoire de préavis), devra toutefois s'apprécier dans le contexte de la démission avec effet immédiat opérée le 12 décembre 2022.

Compte tenu des circonstances du licenciement, mais également de l'ancienneté de service de seulement 7 mois dans le chef du requérant, la demande de PERSONNE1.) 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 750 euros.

Il y a partant lieu à condamnation au paiement de ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 6 décembre 2022, date à laquelle préjudice moral est né, jusqu'à solde.

#### Quant aux demandes en paiement

- *Arriérés de salaire de juillet à décembre 2022*

PERSONNE1.) demande la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer le montant de 11.647,74 euros à titre d'arriérés de salaire pour la période de juillet à décembre 2022, lequel résulterait du tableau suivant qu'il présente :

« Mois	À payer	Payé	Reste à payer
Juillet	3.500	2.000	1.500
Août	3.500	2.000	1.500
Septembre	3.500	1.500	2.000
Octobre	3.500	1.500	2.000
Novembre	3.500	500	3.000
Décembre	1.647,74	0	1.647,74
Total	19.147,74	7.500	11.647,74 ».

Au vu des pièces versées, le montant « à payer » de 19.147,74 euros exprime un montant brut, tandis que le montant « payé » de 7.500 euros exprime un montant net. Il s'ensuit que le montant demandé de 11.647,74 euros représente le résultat hybride d'une soustraction brut-net, de sorte que le Tribunal ne saurait se départir, dans l'appréciation de la demande, des montants brut « à payer » de 19.147,74 euros et net « payé » de 7.500 euros. En effet, le salaire redû au salarié se définissant par le salaire brut, il est de jurisprudence que la condamnation de l'employeur au paiement des salaires et autres indemnités doit, en principe, porter sur le chiffre brut des gains et salaires alors que les retenues légales représentent une partie du salaire et que la condamnation n'empêche pas l'employeur d'exécuter son obligation légale de retenir pour compte et à décharge de son salarié les cotisations sociales et l'impôt sur le revenu. Il en résulte qu'au moment du paiement du salaire, l'employeur est tenu légalement de faire les retenues du chef des cotisations sociales et impôts et que même si la condamnation porte sur le montant brut du salaire, l'employeur n'aura à verser que le montant net.

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

S'agissant de mois de juillet à novembre 2022, les montants bruts mensuels du salaire dû réclamé par PERSONNE1.) correspondent aux mentions des fiches de salaire versées, sub « *Traitement* ».

En ce qui concerne le mois de décembre 2022, la fiche de salaire mentionne un traitement de 1.431,8182 euros, tandis que PERSONNE1.) réclame le montant de 1.647,74 euros.

Le contrat de travail s'est terminé par la démission avec effet immédiat de PERSONNE1.), enregistrée le 13 décembre 2022 par la société SOCIETE1.) s.à r.l. (suivant mention sur la fiche de salaire), de sorte qu'était dû pour le mois de décembre 2022 le montant brut de (9 jours ouvrables x 8 heures x salaire horaire de 20,2312 euros =) 1.456,65 euros.

Dans la mesure où il n'est pas établi que la société SOCIETE1.) s.à r.l., comme elle en a la charge en vertu de l'article 1315 du code civil, se serait libérée de son obligation de paiement du salaire redû pour les mois en question, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer fondée pour le montant *brut* de (3.500 x 5 + 1.456,65 =) 18.956,65 euros, dont à déduire des acomptes *nets* d'un montant de 7.500 euros.

Il y a partant lieu à condamnation au paiement de ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 22 juin 2023, date du dépôt de la requête introductive d'instance valant première mise en demeure opérante, jusqu'à solde.

- *Indemnité pour congés non pris*

PERSONNE1.) demande à voir condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer une indemnité pour congé non pris évaluée au montant de 1.974,44 euros, qui correspondrait à « *12,2 jours x 8 heures x 20,23 euros* ».

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut au rejet de la demande.

En vertu de l'article L.233-12 du code du travail, « *[...] 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* ».

En cas de contestation sur le congé redû, il appartient à l'employeur de prouver que le salarié a bénéficié du congé légal auquel il avait droit, soit par la production du livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service et qu'il est obligé de tenir conformément à l'article L.233-17 du code du travail, soit par d'autres moyens de preuve.

En l'espèce, sur la période d'exécution du contrat de travail, est né dans le chef de PERSONNE1.) un droit à congés légaux de [(5 mois x 2,083 jours =) 10,417 jours + (2,083 x 11/31 =) 0,739 jours pour le mois de décembre 2022 =] 11,156 jours de congés.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. manquant d'établir, comme elle en a la charge face aux contestations émises et selon les exigences exposées ci-dessus, que PERSONNE1.) a effectivement bénéficié desdits jours de congés, la demande de celui-ci est à déclarer fondée pour le montant de (11,156 jours x 8 heures x salaire horaire de 20,2312 euros =) 1.805,59 euros.

Il y a partant lieu à condamnation au paiement de ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 22 juin 2023, date du dépôt de la requête introductive d'instance valant première mise en demeure opérante, jusqu'à solde.

- *Avance sur prime annuelle*

PERSONNE1.) fait valoir que l'article 7 du contrat de travail stipulerait à son profit le paiement d'une avance sur prime de 20.000 euros, qui ne serait assorti d'aucune condition préalable, mais qui ne lui aurait fautiveusement pas été payée à ce jour.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut au rejet de la demande.

L'article 7, 3<sup>ème</sup> alinéa, du contrat de travail du 1<sup>er</sup> juillet 2022 stipule qu'« *une avance de 20.000 euros ont été convenu entre les parties, ceux qui équivaux à une avance de prime variable sur des futurs chantiers signé à hauteur de 200.000 euros* ».

Il en découle que, contrairement à la position défendue par PERSONNE1.), le versement de l'« *avance de prime variable* » est soumis à la signature « *sur des futurs chantiers à hauteur de 200.000 euros* ».

À défaut pour PERSONNE1.) de soutenir, voire *a fortiori* de prouver, que cette condition a été remplie, sa demande en paiement d'une avance sur prime annuelle n'est pas fondée.

#### Quant à la demande en délivrance de documents sous astreinte

Au motif que « *les fiches de salaires contiennent des mentions relatives à de prétendus congés sans solde et absences injustifiées qui sont mensongères, alors qu'il ressort des pièces et échanges versés en cause que le requérant a travaillé pour SOCIETE1.) les mois pour lesquels de prétendus congés sans solde et/ou absences injustifiées ont honteusement été comptabilisés par SOCIETE1.)* », PERSONNE1.) demande, aux termes du dispositif de sa requête, la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui délivrer, endéans un délai de 10 jours à compter du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 100 euros par jour de retard « *des fiches de salaires amendées* »; la motivation de la requête énonçant encore « *... et conformes aux sommes qui ont effectivement versées au requérant* ».

Or, l'article 53 du Nouveau Code de procédure civile énonce que « *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* » et l'article 54 du même code dispose que « *le juge doit se prononcer [...] seulement sur ce qui est demandé* ».

Dès lors, sous peine de violer les articles précités, le Tribunal du travail ne saurait accéder à des demandes en condamnation à délivrance de documents, qui plus est sous peine d'astreinte, dont l'étendue n'est pas suffisamment circonscrite, ce qui n'est pas le cas en l'espèce pour des fiches de salaire qui seraient « *à amender* » de manière à ce qu'elles seraient « *conformes aux sommes qui ont effectivement versées au requérant* », sans qu'il soit spécifié quelles mentions sont concrètement requises.

La demande de PERSONNE1.) en condamnation à délivrance de fiches de salaire sous peine d'astreinte est dès lors à déclarer irrecevable.

Il en est de même de la demande de PERSONNE1.) en condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui délivrer, endéans un délai de 10 jours à compter du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 100 euros par jour de retard, un certificat de rémunération et un certificat de travail « *en bonnes et dues formes et conformes aux sommes qui [lui] ont effectivement [été] versées* », à défaut de spécifier quelles mentions sont concrètement requises.

Quant au « *reçu pour solde de tout compte* » dont la condamnation à délivrance est requise par PERSONNE1.), il est à relever que l'article L.125-7 du code du travail ne prévoit pas l'obligation d'émettre un « *solde de tout compte* » à charge de l'employeur et que le reçu pour solde de tout compte prévu par l'article L.125-5 du même code est délivré par le salarié à son employeur.

La demande de PERSONNE1.) en délivrance d'un « *reçu pour solde de tout compte* » est dès lors également à déclarer irrecevable.

## Demande de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de frais et honoraires d'avocat

PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. au paiement du montant de 3.000 euros à titre indemnisation du chef de frais et honoraires d'avocat qu'il aurait été contraint d'exposer pour faire valoir ses droits en justice

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut au rejet de la demande, au motif que PERSONNE1.) ne verserait pas de preuves de paiement.

Chacun doit pouvoir défendre ses droits en justice sans craindre de se voir reprocher le simple fait d'avoir voulu soumettre ses prétentions à une juridiction en prenant l'initiative d'agir ou en résistant à la demande adverse. Le seul exercice d'une action en justice, en demandant ou en défendant, n'est dès lors pas, d'une manière générale, générateur de responsabilité civile. L'exercice de ce droit fondamental n'est susceptible d'engager la responsabilité de son auteur qu'en présence d'un abus résultant d'une intention malveillante, d'une erreur grossière équipollente au dol ou d'une légèreté blâmable (Cour 3<sup>ème</sup> ch., 29 février 2024, rôle n° CAL-2021-01049).

En l'espèce, PERSONNE1.) a exercé une action en justice prévue par la loi, au cours de laquelle la société SOCIETE1.) s.à r.l. a opposé sa défense.

Dans les conditions ainsi exposées, à défaut d'établir, dans le chef de la société SOCIETE1.) s.à r.l., une faute dans le sens prédécrit, ni, par ailleurs, la preuve qu'il a effectivement exposé le montant réclamé à titre de frais et honoraires d'avocat, PERSONNE1.) est à débouter de sa demande en indemnisation du chef de frais et honoraires d'avocat.

### Accessoires

- *Demande 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 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 aux arriérés de salaires et à l'indemnité pour congés non pris.

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,

dit abusif le licenciement avec préavis prononcé le 6 décembre 2022 par la société SOCIETE1.) s.à r.l. à l'encontre de PERSONNE1.),

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis,

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 750 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 6 décembre 2022, jusqu'à solde,

partant, condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 750 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 6 décembre 2022, jusqu'à solde,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour le montant *brut* de 18.956,65 euros, dont à déduire des acomptes *nets* d'un montant de 7.500 euros, avec les intérêts légaux à partir du 22 juin 2023, jusqu'à solde,

partant, condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) à payer le montant *brut* de 18.956,65 euros, dont à déduire des acomptes *nets* d'un montant de 7.500 euros, avec les intérêts légaux à partir du 22 juin 2023, jusqu'à solde,

rappelle qu'au moment de l'exécution de la condamnation prononcée ci-dessus, l'employeur est tenu légalement de faire les retenues du chef des cotisations sociales et impôts et que même si la condamnation porte sur le montant brut du salaire, la société SOCIETE1.) s.à r.l. n'aura à verser que le montant *net* à PERSONNE1.),

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour congés non pris pour le montant de 1.805,59 euros, avec les intérêts légaux à partir du 22 juin 2023, jusqu'à solde euros,

partant, condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.805,59 euros, avec les intérêts légaux à partir du 22 juin 2023, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une avance sur prime annuelle,

dit irrecevables les demandes de PERSONNE1.) en délivrance, sous peine d'astreinte, de « *fiches de salaires amendées* », d'un « *reçu pour solde de tout compte* », ainsi que d'un certificat de rémunération et d'un certificat de travail « *en bonnes et dues formes et conformes aux sommes qui [lui] ont effectivement [été] versées* »,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de frais et honoraires d'avocat,

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 aux arriérés de salaires et à l'indemnité pour congés non pris,

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