

Texte pseudonymisé

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

Rép.No. 585 /24  
L-TRAV-806/23

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
JEUDI 15 FEVRIER 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLÉS, juge de paix  
Rosa DE TOMMASO  
Monia HALLER  
Nathalie SALZIG

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffière assumée

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT  
DANS LA CAUSE**

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Benoît MARECHAL, avocat, demeurant à L-ADRESSE2.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

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

**E T:**

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

## **PARTIE DÉFENDERESSE,**

*défaillante.*

---

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

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 28 décembre 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 1<sup>er</sup> février 2024, 9 heures, salle N° JP.0.02.

A cette audience l'affaire fut utilement retenue.

La partie demanderesse comparut par Maître Clément SCUVEE tandis que la partie défenderesse était défaillante. Le mandataire de la partie demanderesse fut entendu en ses moyens et conclusions.

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

### **JUGEMENT QUI SUIT:**

#### **PROCEDURE**

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg, en date du 28 décembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'y entendre condamner à lui payer les montants suivants :

- |                                      |             |
|--------------------------------------|-------------|
| • arriérés de salaires               | 12.433,16 € |
| • indemnité jours de congés non pris | 2.752,05 €  |
| • indemnité compensatoire de préavis | 8.400,00 €  |
| • préjudice matériel                 | 29.400,00 € |
| • préjudice moral                    | 6.000,00 €  |

Les intérêts légaux sont réclamés pour la seule condamnation relative au paiement des arriérés de salaires à partir de la date d'échéance du salaire sinon à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde, dont il y aurait lieu de déduire un acompte de 1.500 euros net versé pour le mois de septembre 2023.

L'exécution provisoire du jugement est également sollicitée.

Il sollicite en outre la remise, sous peine d'astreinte, des documents suivants : le bulletin de salaire du mois de novembre 2023, la fiche non périodique, le certificat de travail, l'attestation U1 ainsi que le certificat de rémunération pour l'année 2023.

Enfin, PERSONNE1.) demande la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

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

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) bien que dûment convoquée, n'a pas comparu à l'audience publique du 1<sup>er</sup> février 2024 pour faire valoir ses moyens de défense.

Il résulte des annotations sur le récépissé du service des postes indiquant les modalités de réception de la convocation que la convocation lui adressée a été réceptionnée et acceptée par la secrétaire, soit une personne dont le tribunal admet qu'elle est habilitée à réceptionner le courrier. Ainsi et par application de l'article 79 alinéa 2 du Nouveau Code de procédure civile, le présent jugement sera réputé contradictoire à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

Si le défendeur ne comparaît pas, il est néanmoins statué sur le fond. Le juge ne fait droit à la demande que dans la mesure où il l'estime régulier, recevable et bien fondée, conformément à l'article 78 du Nouveau Code de procédure civile.

## **FAITS**

PERSONNE1.) a été engagé à durée indéterminée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en qualité de charpentier avec effet au 19 août 2019.

Il a démissionné avec effet immédiat de son emploi pour faute grave dans le chef de son employeur par courrier recommandé du 29 novembre 2023.

## **MOTIFS DE LA DECISION**

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) fait exposer qu'il aurait démissionné par un courrier recommandé du 29 novembre 2023 pour fautes graves dans le chef de l'employeur qui ne lui aurait pas réglé les salaires depuis le mois de septembre 2023, à l'exception d'un acompte de 1.500 réglé en net.

Il soutient en effet que, suite à l'attitude de l'employeur, il aurait été contraint de démissionner pour faute grave dans le chef de ce dernier.

Actuellement, il sollicite la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants:

- |                                      |             |
|--------------------------------------|-------------|
| • arriérés de salaires               | 12.433,16 € |
| • indemnité jours de congés non pris | 2.752,05 €  |
| • indemnité compensatoire de préavis | 8.402,09 €  |
| • préjudice matériel                 | 29.400,00 € |
| • préjudice moral                    | 6.000,00 €  |

En vertu de l'article L.124-10 (1) du Code de 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.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

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* ».

Il est de jurisprudence constante que les manquements persistants du patron à son obligation de payer les salaires constituent un motif grave au sens de l'article L.124-10 du Code de travail.

Il en suit que le non-paiement des salaires, respectivement les retards de paiement systématiques et répétés par l'employeur des salaires, constituent une faute grave dans son chef rendant la démission du salarié avec effet immédiat justifiée, dès lors que l'obligation principale de l'employeur demeure celle de payer à temps les salaires en contrepartie du travail presté par son salarié. Un salarié a en effet droit à une stabilité financière et dès lors droit au paiement intégral de ses salaires à la fin de chaque mois.

Tel est le cas en l'espèce, alors qu'il résulte des éléments de la cause que le salaire de PERSONNE1.) ne lui a plus été versé depuis le mois de septembre 2023, à l'exception d'un acompte de 1.500 euros net.

Ces retards de paiement du salaire constituent des fautes répétitives dans le temps et le dernier retard de paiement se situe dans le mois précédant la résiliation du contrat par PERSONNE1.).

Au vu de leur caractère répétitif, les non paiements des salaires constituent une violation grave des obligations patronales justifiant en principe la démission avec effet immédiat du salarié.

En effet, l'employeur, qui ne verse pas les salaires aux échéances convenues au salarié ayant charge de famille et ayant contracté des obligations financières à échéances fixes, rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dès lors, la démission avec effet immédiat du contrat de travail entre parties pour faute de l'employeur, intervenue par un courrier du 29 novembre 2023, est justifiée.

L'article L.124-6 du Code du travail prévoit que la partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 du même code est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

Aux termes de l'article L.124-6 alinéa 2 du Code du travail, tel que modifié par la loi du 8 avril 2018, « *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 de préavis à respecter par l'employeur. »*

En l'espèce et compte tenu de l'ancienneté de PERSONNE1.) qui a été inférieure à cinq années, celui-ci peut prétendre à un délai de préavis de deux mois.

Il a donc droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à deux mois de salaire, en l'occurrence la somme 8.402,09 euros.

Aux termes de sa requête, PERSONNE1.) demande encore à voir condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 29.400 euros à titre de dommage matériel.

A l'audience du 1<sup>er</sup> février 2024, il s'est rapporté à prudence de justice concernant sa demande en indemnisation du préjudice matériel.

Conformément à l'article L.124-12 du Code de travail, le salarié a droit à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de sa démission pour faute grave dans le chef de l'employeur.

Il appartient cependant au salarié d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif. Il doit également prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

A défaut d'établir avoir établi avoir des efforts sérieux afin de retrouver rapidement un nouvel emploi et avoir subi un préjudice matériel après la fin de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis qui soit en lien causal direct avec sa démission ni s'être fait des soucis quant à son avenir professionnel, PERSONNE1.) est à débouter de sa demande en indemnisation de son préjudice matériel.

Compte tenu des circonstances de l'espèce, notamment au regard de la durée de la relation de travail, la demande de PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice moral est à évaluer ex aequo et bono à 1.200 euros.

Quant à la demande en paiement des arriérés de salaires, il convient de faire droit à la demande de PERSONNE1.), au vu des éléments du dossier, pour la période allant du mois de septembre 2023 à novembre 2023.

Sa demande est dès lors fondée pour le montant total réclamé de 12.433,16 euros brut. Il y a lieu de tenir compte d'un acompte réglé de 1.500 euros net.

Il convient en outre d'accueillir la demande de PERSONNE1.) en condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité pour jours de congés non pris pour un montant de 2.752,05 euros.

Il y a également lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) tendant à la remise, sous peine d'astreinte des documents sollicités tels qu'indiqués ci-avant.

Il convient d'assortir cette condamnation d'une peine astreinte de 20 euros par jour de retard depuis le 15<sup>ème</sup> jour qui suit la notification du jugement à intervenir jusqu'à solde.

En dernier lieu, PERSONNE1.) a formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 1.500 euros.

Eu égard à la nature et au résultat du litige, le tribunal du travail possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 200 euros la part des frais non compris dans les dépens qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge.

Aux termes de l'article 148 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

La notion de « *salaire échue*» présuppose, conformément à sa définition même, qu'il s'agisse d'une créance salariale qui est échue.

Il y a dès lors lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement en ce qui concerne la somme de  $[(12.433,16 - 1.500) + 2.752,05] = 13.685,21$  euros accordée au salarié du chef du congé non pris et des arriérés de salaire.

## PAR CES MOTIFS

**le tribunal du travail de et à Luxembourg statuant contradictoirement à l'égard de  
PERSONNE1.) et en effet contradictoire à l'égard de la société à  
responsabilité limitée SOCIETE1.) et en premier ressort,**

**reçoit** la demande en la forme;

**se déclare** compétent pour en connaître;

**dit** que la démission de PERSONNE1.) avec effet immédiat pour faute grave dans le chef de l'employeur est justifiée;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 8.402,09 euros brut;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel, partant en déboute;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral pour le montant évalué ex aequo et bono à 1.200 euros;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaires pour le montant de 12.433,16 euros brut dont il y a lieu de tenir compte d'un acompte de 1.500 euros net;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris pour le montant de 2.752,05 euros brut;

**en conséquence :**

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 24.787,30 € (vingt-quatre mille sept cent quatre-vingt-sept euros et trente cents) avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde sur le montant de 14.128,58 euros brut, dont il y a lieu de déduire la somme de 1.500 euros réglée en net ;

**ordonne** l'exécution provisoire du présent jugement pour le montant de 13.685,21 euros;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à remettre à PERSONNE1.) le bulletin de salaire du mois de novembre 2023, la fiche non périodique, le certificat de travail, l'attestation U1 ainsi que le certificat de rémunération pour l'année 2023, sous peine d'astreinte de 20 euros par jour de retard depuis le 15<sup>ème</sup> jour qui suit la notification du jugement à intervenir jusqu'à solde ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure évaluée au montant de 200 euros;

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

Ainsi fait et jugé par Simone PELLÉS, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

**s. Simone PELLÉS**

**s. Nathalie SALZIG**