

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 1878 / 2024
L-TRAV-458/22

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 3 JUIN 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
Joey THIES	assesseur-employeur
Miguel RODRIGUES	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse, comparant par la société à responsabilité limitée KRIEG AVOCAT CONSEIL Sàrl, inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2324 Luxembourg, 9, avenue Jean-Pierre Pescatore, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 276 793, représentée aux fins des présentes par Maître Rabah LARBI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

et

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Caroline DEBUE, avocat, en remplacement de Maître Benjamin MARTHOZ, 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 août 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 12 septembre 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 22 avril 2024. Lors de cette audience Maître Rabah LARBI exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Caroline DEBUE 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 août 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) S.A. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à ses licenciements successifs des 30 mars 2022 et 11 mai 2022 qu'il qualifie d'abusifs, les montants suivants, compte tenu de l'actualisation opérée à l'audience du 22 avril 2024, le tout avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

a)	Indemnité compensatoire de préavis	8.048,86 euros
b)	Solde d'indemnité de préavis non respecté	2.300,64 euros
c)	Indemnité de départ	3.849,83 euros
d)	Préjudice matériel	33.690,96 euros
e)	Préjudice moral	20.000,00 euros
f)	Solde d'arriérés de salaire du 28 avril au 11 mai 2022	1.807,35 euros
g)	Salaire de mars 2022	2.783,12 euros
h)	Indemnité pour congés non pris	2.540,29 euros
i)	13 ^{ème} mois au <i>pro rata</i>	1.569,54 euros
j)	« <i>Dommages et intérêts pour privation de ressources alimentaires</i> »	1.500,00 euros

Par ailleurs, PERSONNE1.) demande à voir enjoindre à la société SOCIETE1.) S.A. de lui communiquer sa fiche de salaire relative au mois de mai 2022, endéans un délai

de 3 jours à compter du jugement à intervenir, sous peine d'astreinte de 500 euros par jour de retard.

PERSONNE1.) sollicite finalement la condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

À l'audience du 22 avril 2024, PERSONNE1.) a déclaré renoncer aux demandes suivantes :

- allocation de « *dommages et intérêts pour privation de ressources alimentaires* »,
- demande en injonction de communication, sous peine d'astreinte, de la fiche de salaire relative au mois de mai 2022.

Il convient de lui en donner acte.

Société SOCIETE1.) S.A.

À l'audience du 22 avril 2024, la société SOCIETE1.) S.A. conclut au bien-fondé des licenciements prononcés et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Elle sollicite encore la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 3.000 euros.

Faits

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

PERSONNE1.) a été engagé en qualité d'« *employé polyvalent* » par la société SOCIETE1.) S.A. suivant contrat de travail à durée indéterminée non daté, ayant pris effet au 1^{er} septembre 2016.

La société SOCIETE1.) S.A. a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de 4 mois, devant courir du 1^{er} mars 2022 au 30 juin 2022, par courrier du 28 février 2022. Par courrier du 30 mars 2022, la société SOCIETE1.) S.A. a fourni les motifs suivants :

« (...) Concerne : Résiliation de votre contrat de travail entré en vigueur le 1/09/2016 (le "Contrat de Travail")

Monsieur PERSONNE1.),

Nous faisons suite à votre lettre datée du 3 mars 2022 par laquelle vous sollicitez la communication des motifs de votre licenciement.

Par la présente, nous vous notifions dès lors les motifs ayant présidé notre décision.

Vous avez été engagé par contrat de travail signé avec notre société, avec entrée en fonctions le 1er septembre 2016.

Vous étiez affecté au service de SOCIETE2.), plus spécifiquement en charge de diverses tâches d'entretien et de gestion technique de nos locaux et extérieurs.

A la sortie de la crise du COVID 19 et compte tenu de la mise en place du télétravail sur base structurelle, il est apparu que les besoins d'assistance sous la forme empruntée par le service auquel vous étiez affecté ont été drastiquement réduits.

Dans ces conditions et pour des raisons d'organisation interne, il a été décidé par notre société de fermer le service de SOCIETE2.) et donc de supprimer le poste que vous occupiez.

La présente vous est adressée sans aucune reconnaissance préjudiciable pour notre société. (...) »

La société SOCIETE1.) S.A. a ensuite licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 11 mai 2022, qui se lit comme suit :

« (...) Monsieur,

Par la présente, nous avons le regret de vous notifier la résiliation de votre Contrat de Travail pour motif grave, ce avec effet immédiat.

Les motifs du licenciement sont les suivants.

Nous vous avons notifié la résiliation de votre Contrat de Travail moyennant préavis par courrier du 28 février 2022, votre préavis courant du 1 mars 2022 au 30 juin 2022.

Vous nous avez ensuite informés de ce que vous vous trouviez en incapacité de travail par la remise de certificat médicaux pour plusieurs périodes dont la dernière a expiré le 27 avril 2022.

De ce fait, votre incapacité de travail a pris fin à cette même date. Vous étiez donc censé reprendre le travail dès le 28 avril 2022 pour le temps restant à courir jusqu'à la fin de votre préavis.

Nous avons cependant dû constater que depuis le 28 avril 2022 jusqu'à ce jour, vous ne vous êtes pas présenté en nos locaux pour y effectuer vos prestations de travail conformément aux termes de votre Contrat de Travail.

Ces absences consécutives n'étaient aucunement justifiées, aucun congé ne vous ayant été accordé, aucun certificat médical ne nous ayant été remis et aucune dispense de prêter votre préavis ne vous ayant été octroyée.

Ces absences totalement injustifiées constituent un manquement grave à vos obligations contractuelles justifiant la décision qui a été prise de vous licencier avec effet immédiat. (...) »

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgé de 42 ans et avait une ancienneté de service de 5 ans.

PERSONNE1.) a contesté son licenciement pour faute grave par courrier de son mandataire du 17 mai 2022.

Motifs de la décision

Articulation du licenciement avec préavis et du licenciement pour faute grave

Il se dégage de la jurisprudence en matière de licenciements consécutifs qu'en présence d'un licenciement immédiat intervenant en cours de période de préavis après un licenciement avec préavis, le second licenciement n'a pas pour effet d'annuler ou de rendre caduc le premier licenciement. Les deux congédiements coexistent.

Deux hypothèses se dégagent selon que le licenciement avec effet immédiat est abusif ou justifié.

Si le licenciement avec effet immédiat — prononcé en second lieu — est justifié, il n'y a pas lieu d'analyser le licenciement avec préavis notifié auparavant. En effet, le second licenciement aura valablement mis fin à la relation contractuelle, sans droit pour le salarié au paiement d'une quelconque indemnité ou de dommages et intérêts, de sorte qu'il serait oiseux de s'interroger sur le caractère justifié du premier licenciement.

En revanche, si le licenciement avec effet immédiat — intervenu en second lieu — est déclaré abusif, il appartiendra au Tribunal d'analyser le bien-fondé du premier licenciement (avec préavis).

Dès lors, bien qu'intervenu chronologiquement en dernier lieu, le licenciement avec effet immédiat est celui qui a mis immédiatement un terme à la relation de travail, de sorte qu'il y a lieu de l'analyser en premier.

Quant au licenciement pour faute grave du 11 mai 2022

- *Quant à la précision des motifs du licenciement pour faute grave du 11 mai 2022*

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

La société SOCIETE1.) S.A. soutient que la lettre de licenciement serait suffisamment précise, en ce qu'elle fournirait une motivation détaillée des faits reprochés à la partie demanderesse.

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* ».

Les motifs du licenciement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le licenciement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10 (3) précité 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 détaille exactement les faits — de nature limpide — sur lesquels il fonde sa décision de licencier : une absence injustifiée alléguée depuis le 28 avril 2022. En ce, le critère de précision est rempli ; l'exactitude des reproches de l'employeur relevant de l'examen — effectué *infra* — de la réalité des motifs.

PERSONNE1.) n'a donc pas pu se méprendre sur la nature des faits qui lui sont reprochés, de sorte que la lettre de licenciement répond au caractère de précision requis par la loi.

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*

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).

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.

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

La présence au travail constitue pour tout salarié une obligation de résultat. En cas d'absence, le salarié est dès lors en principe en faute. En cas d'absence du salarié, il n'appartient pas à l'employeur de prouver qu'il a donné du travail à ce dernier, mais bien au salarié d'établir une dispense de travail (Cour 3^{ème} ch., 25 mai 2023, arrêt n° 74/23).

PERSONNE1.) soutient que comme il aurait dû restituer, à la demande de la société SOCIETE1.) S.A., entre le 26 janvier 2022 et le 8 avril 2022, successivement le véhicule professionnel, le matériel professionnel, ainsi divers clés, badges et télécommandes, dont la bonne réception lui aurait d'ailleurs été confirmée, il aurait averti, par courrier du 22 avril 2022, son employeur qu'il n'était pas ou plus en mesure d'effectuer son travail et qu'il interprétait, au vu de l'ensemble de ces circonstances, le comportement de celui-ci comme une dispense de travail (« *Il va de soi que votre comportement est à interpréter sans équivoque comme une dispense d'exécution de travail sans perte de salaire telle que prévue par l'article 124-9 du code du travail* »), tout en précisant qu'il resterait « *évidemment à [son] entière disposition* ».

Seul employé du « *service de SOCIETE2.)* », il aurait été en attente d'instructions de son employeur, que celui-ci n'aurait toutefois pas données, de sorte que, son matériel de travail lui ayant été repris, une dispense de travail lui aurait été implicitement donnée.

La société SOCIETE1.) S.A. fait valoir que depuis le début de son préavis le 1^{er} mars 2022, PERSONNE1.) s'est trouvé en incapacité de travail et a fourni plusieurs certificats médicaux à la société SOCIETE1.). Le dernier certificat médical du 4 avril 2022 indiquait que PERSONNE1.) était en incapacité de travailler pour une période allant du 4 au 27 avril 2022. Ainsi, dès le 28 avril 2022, le requérant aurait-il été dans l'obligation soit d'informer son employeur d'une prolongation de son absence pour cause de maladie, soit de l'informer de ses disponibilités et de son retour au bureau. Elle n'aurait toutefois jamais été informée d'une quelconque prolongation de la maladie. Face à cet « *absentéisme non justifié* », elle n'aurait eu d'autre choix que de procéder, le 11 mai 2022, au licenciement avec effet immédiat pour absence injustifiée.

En l'espèce, la chronologie des faits pertinents se présente comme suit, au vu des pièces versées aux débats :

4 avril 2022	Date d'établissement du dernier certificat médical d'incapacité transmis par PERSONNE1.) à son employeur, pour la période du lundi 4 avril au mercredi 27 avril 2022 inclus.
22 avril 2022	Le syndicat de PERSONNE1.) écrit, entre autres, à la société SOCIETE1.) S.A. : « (...) La remise du matériel telle que demandée dans votre lettre du 15 mars 2022 empêche notre membre de pouvoir réaliser son travail. Il va de soi que votre comportement est à interpréter sans équivoque comme une dispense d'exécution de travail sans perte de salaire telle que prévue par l'article 124-9 du code du travail. Notez que Monsieur PERSONNE1.) reste évidemment à votre entière disposition (...) ».
28 avril 2022	Début d'absence de PERSONNE1.) non couverte par un certificat médical d'incapacité de travail.
6 mai 2022 (vendredi)	La société SOCIETE1.) S.A. répond au syndicat de PERSONNE1.) : « (...) Contrairement à ce que vous avancez, la remise du matériel demandée à votre affilié ne reflète en rien une quelconque volonté de dispenser celui-ci de la prestation de son préavis. Bien au contraire, une telle dispense ne peut bien évidemment pas se présumer comme vous l'écrivez, l'article L.124-9 précisant qu'une telle dispense ne peut être accordée que "(...) dans la lettre recommandée de licenciement ou dans un autre écrit remis au salarié".

	<p><i>En l'absence d'existence d'un tel écrit, votre affilié n'est aucunement dispensé de la prestation pleine et entière de son préavis.</i></p> <p><i>Par ailleurs, nous vous rappelons que Monsieur PERSONNE1.) est supposé prêter son travail en nos locaux, à défaut d'instruction contraire de ses supérieurs hiérarchiques (...) ».</i></p>
11 mai 2022 (mercredi)	Date du licenciement avec effet immédiat.

Le Tribunal retient que :

- PERSONNE1.) était en absence injustifiée à compter de son abandon de poste du 28 avril 2022 jusqu'au jour de son licenciement, soit pendant 9 jours ouvrables,
- une absence sans justification de plusieurs journées, en l'occurrence de 9 jours consécutifs, constitue, sauf circonstances exceptionnelles et spéciales non établies en l'espèce, une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail ; l'employeur n'ayant, pour le surplus, pas besoin d'établir spécialement que l'absence injustifiée du salarié a désorganisé l'entreprise (Cour 3^{ème} ch., 25 mai 2023, *préc.*),
- PERSONNE1.) ne produit aucun écrit de dispense de travail, tel que requis par l'article L.124-9 (1) du code du travail,
- au contraire, l'employeur lui a même expressément rappelé, dans son courrier du 6 mai 2022, qu'il n'était pas dispensé, ce qui ne l'a néanmoins pas amené à se présenter à son lieu de travail ; PERSONNE1.) s'étant ainsi simplement contenté d'édicter à l'égard de son employeur qu'il se voyait dispensé de travail sans même s'enquérir à cet égard,
- le simple fait pour PERSONNE1.) d'avoir rendu son badge d'accès à l'entreprise ne saurait valoir dispense de travail, dans la mesure où il n'est aucunement soutenu que l'accès en lui-même à son lieu de travail lui aurait été interdit.

Dans les conditions ainsi exposées, PERSONNE1.) devant être considéré comme ayant manqué à son obligation de résultat de présence au travail durant 9 jours ouvrables, le licenciement avec effet immédiat du 11 mai 2022 est à déclarer justifié.

De ce fait, tel qu'exposé *supra*, le Tribunal est dispensé de statuer quant au caractère justifié du licenciement avec préavis prononcé le 28 février 2022.

Quant aux demandes indemnitaires en relation avec le licenciement avec effet immédiat du 11 mai 2022

Dans la mesure où le licenciement avec effet immédiat du 11 mai 2022 était justifié, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ, ainsi qu'en indemnisation des préjudices matériel et moral dont il se prévaut.

Quant aux demandes en paiement de PERSONNE1.)

▪	Solde d'arriérés de salaire du 28 avril au 11 mai 2022	1.807,35 euros
---	--	----------------

La société SOCIETE1.) S.A. ayant choisi de licencier PERSONNE1.) à la date du 11 mai 2022, il lui appartient de lui verser le salaire dû jusqu'à cette date, lequel s'élève, en l'absence de contestations y relatives, au montant *brut* réclamé de 1.807,35 euros.

▪ Salaire de mars 2022	2.783,12 euros
------------------------	----------------

PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. à lui payer le montant de « 2.783,12 € net représentant la retenue illégale effectuée sur son salaire du mois de mars 2022 ». Il soutient avoir, au besoin, restitué tout matériel professionnel à la société SOCIETE1.) S.A. et fait valoir que l'employeur ne produirait pas de récépissé attestant de la remise des effets réclamés à sa personne.

La société SOCIETE1.) S.A. expose qu'elle aurait, de manière licite, opéré une retenue sur le salaire de mars 2022 pour un montant de 2.783,12 euros, étant donné que PERSONNE1.) ne lui aurait pas restitué du « matériel mis à disposition » pour un total de 3.174,09 euros, qu'il lui aurait appartenu de lui restituer au plus tard le 23 mars 2022 à 15.00 heures.

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 ».

L'article L.224-3 du code du travail dispose qu'« il ne peut être fait de retenue par l'employeur sur les salaires tels qu'ils sont déterminés au dernier alinéa de l'article précédent que : 1. du chef d'amendes encourues par le salarié en vertu de ce code, en vertu de la loi, en vertu de son statut ou en vertu du règlement d'ordre intérieur d'un établissement, régulièrement affiché ; 2. du chef de réparation du dommage causé par la faute du salarié ; 3. du chef de fournitures au salarié : a) d'outils ou d'instruments nécessaires au travail et de l'entretien de ceux-ci ; b) de matières ou de matériaux nécessaires au travail et dont les salariés ont la charge selon l'usage admis ou aux termes de leur engagement ; 4. du chef d'avances faites en argent. Les retenues mentionnées ci-dessus ne se confondent ni avec la partie saisissable, ni avec la partie cessible. Celles énumérées sous 1, 2 et 4 ne peuvent dépasser le dixième du salaire ».

En application de l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) S.A. se prévaut d'une pièce intitulée « *Tableau Excel listant le matériel non remis par Monsieur PERSONNE1.)* »¹, mais ne verse pas de récépissé de remise desdits objets à PERSONNE1.) et manque ainsi de prouver leur possession par PERSONNE1.) au moment de la rupture du contrat de travail.

Dans ces conditions, elle n'établit pas de fait générateur qui aurait autorisé une retenue sur salaire, de sorte que, par application de l'article L.221-1 précité du code du travail, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer fondée pour le montant *net* réclamé de 2.783,12 euros.

¹ « 1 Tondeuse sur batterie ; 1 Tronçonneuse Dolmar PS420C 1 Jerrycan Metal vert US20L ; 1 Chauffage Electr 3.3 kw ; 1 Mèche SDS ; 1 Mini serre-joint 150 mm ; 1 Serre-joint 450 mm ; 1 Maillet caout 0-40 mm ; 1 Cale à poncer dure/souple ; 2 Sangles arrimage 2.5T 1 Masse cuivre 300 gr coulée ; 1 Clé stillson 24' ; 1 Pince-Etaux col de cygne 150 mm ; 1 Déshumidificateur 1000w ; 1 Hachette de couvreur 29700 ; 1 Tronçonneuse à métaux 2000 ; 1 Pince-Etaux 250 mm ; 1 Pince-Etaux à souder ; 1 Tournevis PH/PL jeu de 7pcs ; 1 Pince-Etaux 150 mm ; LG Bec 1 Radio de chantier ; 1 Boite à ongles 350*80*60 mm ; 1 Cisaille coupe-trous + taille DR ; 1 Cisaille coupe-trous + taille GA ; 1 Aspirateur 26L 1500w ; 1 Pelle à neige Alumax manche 1m ; 1 Scie Egoine Laminator ».

▪ Indemnité pour congés non pris	2.540,29 euros
----------------------------------	----------------

PERSONNE1.) demande à voir condamner la société SOCIETE1.) S.A. à lui payer une indemnité pour congé non pris évaluée au montant de (tel que précisé seulement à l'audience : 15 jours x 8 heures x salaire horaire =) 2.540,29 euros.

La société SOCIETE1.) S.A. soutient que la demande de PERSONNE1.) serait tout au plus fondée pour le montant de (64 heures x salaire horaire de 27,05 euros =) 1.352,52 euros.

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 ».

Il est de principe qu'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, il y a lieu de retenir que :

- conformément au calcul de la société SOCIETE1.) S.A. avait, pour la période du 1^{er} janvier au 11 mai 2022, droit à 13 jours de congés, soit 104 heures,
- en revanche, il ne résulte pas des pièces versées, comme l'affirme la société défenderesse, que PERSONNE1.) aurait *effectivement* « posé 40 h de congés », alors qu'il appartient à l'employeur de prouver que le salarié a bénéficié du congé légal,
- de son côté, PERSONNE1.) n'étaye aucunement en quoi il aurait droit à 15 (et non pas 13) jours de congés, comme il le prétend, de sorte que ce nombre avancé n'a pas pu être utilement débattu.

Dans les conditions ainsi exposées, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer fondée pour le montant de [104 heures x salaire horaire de (3.642,53 / 173 = 21,06 euros) =] 2.190,24 euros.

▪ 13 ^{ème} mois au pro rata	1.569,54 euros
--------------------------------------	----------------

Le contrat de travail signé entre parties prévoyant un treizième mois de salaire, la demande de PERSONNE1.) est, en l'absence de contestations utiles de la société SOCIETE1.) S.A., à déclarer fondée pour le montant de (3.642,53 x 131^{ème} jour de l'année / 365 jours =) 1.307,32 euros.

Récapitulatif des demandes fondées de PERSONNE1.) en condamnation à paiement

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

- *Montants bruts*

Solde d'arriérés de salaire du 28 avril au 11 mai 2022	1.807,35 euros
Indemnité pour congés non pris	2.190,24 euros
13 ^{ème} mois au <i>pro rata</i>	1.307,32 euros
Total :	5.304,91 euros

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

Il est rappelé qu'au moment de l'exécution de ladite 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.A. n'aura à verser que le montant *net* à PERSONNE1.).

- *Montant net*

Il y a partant lieu à condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. au paiement du montant *net* de 2.783,12 euros, avec les intérêts légaux à partir du 22 août 2022, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde — avec la précision que ceci ne dispense pas la société SOCIETE1.) S.A. de remplir ses obligations légales concernant les cotisations sociales et, s'il y a lieu, l'impôt sur le revenu.

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).

À défaut pour la société SOCIETE1.) S.A. de justifier en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

En revanche, 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, ainsi qu'au fait que la société SOCIETE1.) S.A. a omis de verser des salaires et assimilés depuis plus de deux ans, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex aequo et bono* à 1.250 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

- *Exécution provisoire*

Il est rappelé que 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 pour les condamnations qu'il prononce, qui concernent toutes des salaires échus ou assimilés.

- *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.A.

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 aux demandes suivantes :

- allocation de « *dommages et intérêts pour privation de ressources alimentaires* »,
- demande en injonction de communication, sous peine d'astreinte, de la fiche de salaire relative au mois de mai 2022,

dit justifié le licenciement avec effet immédiat prononcé par la société SOCIETE1.) S.A. en date du 11 mai 2022 à l'encontre de PERSONNE1.),

constate qu'il est, de ce fait, dispensé de statuer quant au caractère justifié du licenciement avec préavis prononcé par la société SOCIETE1.) S.A. en date du 28 février 2022 à l'encontre de PERSONNE1.),

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ, ainsi qu'en indemnisation des préjudices matériel et moral dont il se prévaut,

pour le surplus, dit fondées les demandes principales de PERSONNE1.) à concurrence du montant *brut* de 5.304,91 euros ainsi que du montant *net* de 2.783,12 euros

partant, condamne la société SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) le montant *brut* de 5.304,91 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 22 août 2022, 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.A. n'aura à verser que le montant *net* à PERSONNE1.),

condamne encore la société SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) le montant *net* de 2.783,12 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 22 août 2022, jusqu'à solde,

précise que si la condamnation qui précède porte sur un montant *net*, ceci ne dispense pas la société SOCIETE1.) S.A. de remplir ses obligations légales concernant les cotisations sociales et, s'il y a lieu, l'impôt sur le revenu,

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

condamne la société SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.250 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 pour les condamnations qu'il prononce,

condamne la société SOCIETE1.) S.A. 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