

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1957/24  
L-TRAV-236/23

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
LUNDI, 10 JUIN 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER  
Rosa DE TOMMASO  
François SCORNET  
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier assumé

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

**PERSONNE1.),**

demeurant à B-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par Maître Manon FORNIERI, avocat, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, les deux demeurant à Luxembourg,

**ET:**

**SOCIETE1.) SARL,**

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro

NUMERO1.), représentée par son gérant, respectivement son conseil de gérance, sinon par son représentant légal actuellement en fonctions,

## **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par PERSONNE2.), gérante de la société.

## **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 7 avril 2023, sous le numéro fiscal 236/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 19 mai 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 13 mai 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

## **JUGEMENT QUI SUIVIT:**

### **I. La procédure**

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 7 avril 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- |   |                |
|---|----------------|
| - dommages et intérêts pour le préjudice matériel : | 17.000 euros   |
| - dommages et intérêts pour le préjudice moral :    | 3.000 euros    |
| - arriérés de salaire :                             | 7.000 euros    |
| - indemnité de congé non pris :                     | 1.966,35 euros |
| - arriérés d'indemnité de logement :                | 3.050 euros    |

Le requérant demande par ailleurs au Tribunal de condamner la société défenderesse à lui remettre, sous peine d'astreinte, les documents suivants :

- des fiches de salaire des mois de décembre et novembre 2022 et janvier et février 2023,
- un formulaire U1,
- un certificat de travail,
- un « solde de congé »,
- des certificats de rémunération des années 2022 et 2023

Il demande encore une indemnité de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et il conclut à la condamnation de son adversaire aux frais et dépens de l'instance.

Finalement, il demande à ce que le jugement soit assorti de l'exécution provisoire.

A l'audience des plaidoiries du 13 mai 2024, le requérant a ramené sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel lié au licenciement au montant de 9.855,25 euros.

## II. Les faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) SARL à compter du 12 septembre 2022 en qualité de chef cuisinier.

L'article 6 du contrat de travail est libellé dans les termes suivants :

« Le salaire initial brut est fixé à 3500 € par mois, indice 877.01. Il sera payé au début de chaque mois, sous déduction des charges sociales et fiscales prévues par la loi.

Le salarié a également le droit aux avantages suivants :

- indemnité de logement, à hauteur de 750€ net par mois maximum ».

Par courrier du 27 décembre 2022, la société SOCIETE1.) SARL a notifié à PERSONNE1.) son licenciement moyennant un préavis de 2 mois ayant débuté le 1<sup>er</sup> janvier et pris fin le 28 février 2023.

Par courrier du 20 janvier 2023, envoyé le 23 janvier 2023, le requérant a sollicité la communication des motifs de son congédiement.

Par courrier du 6 mars 2023, le requérant a protesté, par l'intermédiaire de son mandataire, contre le licenciement dont il a fait l'objet.

## III. Les moyens et les prétentions des parties

A l'appui de sa demande tendant à voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet, PERSONNE1.) soutient que la société SOCIETE1.) SARL est restée en défaut de répondre à sa demande de communication des motifs.

A défaut d'être motivé, le licenciement serait partant d'emblée abusif.

A l'appui de sa demande en paiement d'arriérés de salaire d'un montant brut de (2x3.500=) 7.000 euros, le requérant soutient qu'il n'aurait pas perçu de salaire pour les mois de janvier et février 2023. Il affirme par ailleurs que la société défenderesse ne lui aurait payé l'indemnité de logement que pour le mois de septembre 2022, pour tous les autres mois de la relation de travail, elle ne lui aurait pas été payée de sorte qu'il y aurait lieu de condamner la société défenderesse à lui payer la somme de 3.050 euros au titre d'arriérés d'indemnité de logement pour les mois d'octobre, novembre et décembre 2022 et janvier et février 2023.

La société SOCIETE1.) SARL ne conteste pas qu'elle n'a pas donné suite à la demande de communication des motifs du licenciement. Elle conteste cependant les demandes indemnitaires du requérant en leurs principes et quanta au motif que ce dernier resterait en

défaut de prouver qu'il a fourni des efforts effectifs et soutenus pour retrouver rapidement du travail à la suite de son congédiement.

La société défenderesse conteste également la demande en paiement d'arriérés d'indemnité de logement. Elle soutient à ce sujet que le paiement de cette indemnité était conditionné par l'existence de frais de logement. Or, le requérant n'aurait pas trouvé de logement de sorte qu'il aurait logé, dans un premier temps chez la gérante de la société SOCIETE1.) SARL avant d'occuper un logement de fonction appartenant à la société. A défaut d'avoir eu des frais de logement, il ne serait pas en droit de réclamer des arriérés d'indemnité de logement.

La société SOCIETE1.) SARL conteste également la demande en paiement d'une indemnité de congé non pris quant à son quantum en soutenant que contrairement à ses affirmations, PERSONNE1.) aurait pris une semaine de congé au cours de la relation de travail.

#### IV. Les motifs de la décision

La requête a été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, il y a partant lieu de la déclarer recevable.

##### A. Le licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail :

*« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.*

*(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.*

*A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »*

A l'appui de sa requête, PERSONNE1.) verse un courrier daté du 20 janvier 2023 dans lequel il sollicite la communication des motifs de son licenciement. Il établit par ailleurs qu'il a adressé un envoi recommandé à la société défenderesse en date du 23 janvier 2023.

La société SOCIETE1.) SARL ne conteste pas que ce courrier est resté sans réponse de sa part.

La société SOCIETE1.) SARL n'ayant pas satisfait à son obligation de communiquer les motifs du licenciement au requérant dans le délai d'un mois imparti par l'article L.124-5 du Code du travail, il y a lieu de constater que le licenciement d'PERSONNE1.) est abusif.

##### B. La demande de dommages et intérêts pour les préjudices consécutifs au licenciement abusif

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'il a subi du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages et intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié ainsi que des intérêts légitimes du salarié et de l'employeur.

### 1. Le préjudice matériel

Le requérant réclame le paiement de dommages et intérêts d'un montant de 9.855,25 euros. Ce montant correspondrait à la perte de rémunération pour une période de 4 mois allant du 1<sup>er</sup> mars au 30 juin 2023.

A l'appui de cette demande, il explique qu'il a perçu des indemnités de chômage en Belgique pour les mois de mars, avril et mai 2023 avant de retrouver un emploi à temps plein à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023.

Pour établir qu'il a fait des démarches pour retrouver un emploi le plus rapidement possible, le requérant verse l'impression de l'onglet « candidatures envoyées » d'un moteur de recherche d'emploi (pièce 10 de Maître Maréchal).

Force est de constater à l'analyse de ce document qu'il ne résulte d'aucune indication que cette impression résulte d'un compte ouvert au nom du requérant ; l'identité du titulaire du compte sur le moteur de recherche n'étant pas renseignée.

Il s'y ajoute que cette pièce ne recense que 11 candidatures au total pour la période du 10 février au 20 mars 2023.

Aucune pièce n'établit l'existence de démarches avant le 10 février 2023, alors même que le licenciement a été notifié le 27 décembre 2022 et aucune pièce ne documente de démarches postérieures au 20 mars 2023, alors que le nouveau contrat du requérant n'a été conclu que le 1<sup>er</sup> juin 2023.

En tenant compte de ces considérations et du fait que le marché de l'emploi dans le domaine de la restauration est très dynamique, le Tribunal retient qu'PERSONNE1.) reste en défaut de démontrer qu'il a satisfait à son obligation de fournir des efforts effectifs et soutenus pour retrouver rapidement un emploi après la notification du congédiement.

Il y a partant lieu de le débouter de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel.

### 2. Le préjudice moral

PERSONNE1.) réclame la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif.

Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à la dignité du salarié licencié et à son anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

En tenant compte de l'âge du requérant (30 ans) et de son ancienneté (4 mois) au moment du licenciement ainsi que des circonstances ayant entouré celui-ci et en particulier du fait que le

requérant reste à l'heure actuelle encore dans l'ignorance des motifs ayant conduit à la rupture de la relation de travail, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral et il fixe ex aequo et bono le montant de cette indemnisation à 500 euros.

### C. Les arriérés de salaire

La société SOCIETE1.) SARL ne conteste pas être restée en défaut de verser au requérant les salaires des mois de janvier et février 2023.

Le Tribunal rappelle qu'il est de jurisprudence que la condamnation de l'employeur au paiement des salaires et autres indemnités doit porter sur le chiffre brut des gains et salaires, étant donné 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 à 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.

Il y a partant lieu de faire droit à la demande d'PERSONNE1.) à ce sujet et de condamner la société SOCIETE1.) SARL à lui payer  $(2 \times 3.500 =) 7.000$  euros au titre d'arriérés de salaire des mois de janvier et février 2023.

### D. L'indemnité de conge non pris

PERSONNE1.) affirme qu'il n'a pris aucun jour de congé au cours de la relation de travail. La société SOCIETE1.) SARL qui a contesté cette affirmation n'a cependant versé aucune pièce à l'appui de son affirmation.

Le requérant réclame dans sa requête 1,30 jour de congé au titre du mois de septembre 2022 et 2,17 jours pour tous les autres mois de la relation de travail qui a pris fin le 28 février 2023 à l'expiration du préavis.

En tenant compte de ces éléments, le Tribunal retient qu'PERSONNE1.) peut réclamer une indemnité de congé non pris correspondante à  $[1,3 + (5 \times 26/12) =] 12,10$  jours, soit  $(12,10 \times 8 =) 96,80$  heures. Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande d'PERSONNE1.) à concurrence du montant de  $(96,80 \times 20,23 =) 1.958,26$  euros.

### E. L'indemnité de logement

La société SOCIETE1.) SARL s'oppose à la demande tendant au paiement d'arriérés d'indemnité de logement en soutenant qu'PERSONNE1.) n'aurait pas eu de frais de logement pour les mois concernés.

Le requérant donne à considérer que la clause du contrat de travail ne prévoit pas de condition et il fait plaider que si la société défenderesse était d'avis qu'il existait des circonstances justifiant le non-paiement de l'indemnité de logement prévue dans le contrat de travail, elle aurait dû lui soumettre un avenant.

La société SOCIETE1.) SARL a versé, en cours de délibéré, comme elle s'en était réservé le droit, deux attestations testimoniales. La première est rédigée par un certain PERSONNE3.). En ce qui concerne la seconde, il existe un doute quant à l'identité de son auteur. En effet, elle est accompagnée de deux fiches de couverture renseignant deux identités différentes et de copies de deux cartes d'identité différentes. Eu égard à ce doute, la seconde attestation est à rejeter.

En revanche, il résulte de l'attestation de PERSONNE3.) qui remplit les conditions de forme prévues par le Nouveau code de procédure civile en la matière qu'PERSONNE1.) a logé chez la gérante de la société SOCIETE1.) SARL avant d'occuper un appartement de fonction à ADRESSE3.).

Si l'article 6 du contrat de travail ne prévoit pas explicitement de condition spécifique au paiement de l'indemnité de logement, il n'en demeure pas moins qu'il résulte incontestablement de son intitulé que cette indemnité est relative à des frais de logement. Il s'y ajoute que l'article 6 ne fixe pas de manière définitive le montant de cette indemnité, il est en effet indiqué qu'elle s'élève à 750 par mois « au maximum », ce qui signifie que ce montant pouvait être inférieur.

Ces éléments permettent dès lors de déduire qu'il était dans l'intention des parties de corréler le montant de l'indemnité de logement à celui des frais de logement du requérant de sorte qu'à défaut de frais de logement, l'indemnité ne saurait être réclamée.

Face à l'attestation testimoniale produite par la société SOCIETE1.) SARL, PERSONNE1.) reste en défaut de prouver qu'il aurait eu des frais de logement au cours des mois pour lesquelles il réclame le paiement d'une indemnité de logement.

Il y a partant lieu de débouter PERSONNE1.) de ce volet de sa demande.

#### F. La demande de production de documents

- les fiches de salaire

Aux termes de l'article L. 125-7 (1) du Code du travail « L'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de traitement ou de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire ou du traitement exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant à la rémunération versée, le taux de rémunération des heures prestées ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature ».

- le certificat de travail

L'article L.125-6 du Code du travail dispose que si le salarié en a fait la demande, l'employeur est obligé de lui délivrer un certificat contenant exclusivement la date de son entrée en service et celle de sa sortie, la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

- l'attestation patronale (formulaire U1)

L'article L. 521-10 (2) du Code du travail stipule que: « Les employeurs sont tenus de délivrer aux travailleurs ou aux bureaux de placement publics, les certificats qui leur sont demandés en

vue de l'octroi de l'indemnité de chômage et de donner aux bureaux de placement publics les informations nécessaires y relatives. »

La société SOCIETE1.) SARL n'ayant pas rapporté la preuve qu'elle a satisfait aux obligations découlant des prescriptions légales précitées, il y a lieu de faire droit à la demande d'PERSONNE1.) et de condamner la société défenderesse à lui remettre les documents réclamés.

- le certificat de rémunération

La demande d'PERSONNE1.) tendant à la remise de certificats de rémunération est également fondée en application des dispositions de l'article 11 (2) du règlement grand-ducal du 27 décembre 1974 concernant la procédure de la retenue d'impôt sur les salaires et les pensions.

Afin d'assurer la remise des documents précités, il y a lieu, conformément à l'article 2059 du Code civil, d'assortir cette condamnation d'une astreinte de 25 euros par document et par jour de retard ; tout en précisant que l'astreinte est plafonnée au montant de 2.000 euros.

En revanche, il y a lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande tendant à la production d'un « solde de congé », le requérant restant en défaut de préciser sur quelle base légale il réclame la délivrance d'un tel document.

#### G. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de faire droit à la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer pour assurer la défense de ses droits. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer le montant de cette indemnité à 350 euros.

Il y a lieu d'assortir le jugement de l'exécution provisoire en ce qui concerne la condamnation prononcée se rapportant à des salaires échus conformément à l'article 148 alinéa 3 du Nouveau code de procédure civile.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

## **PAR CES MOTIFS**

### **le Tribunal du travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

**reçoit** les demandes d'PERSONNE1.) en la forme ;

**déclare abusif** le licenciement d'PERSONNE1.) ;

**déclare fondée** la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral consécutif au licenciement à concurrence du montant de 500 euros ;

**déclare fondée** la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congé non pris à concurrence du montant de 1.958,26 euros

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.458,26 euros avec les intérêts légaux à compter du 7 avril 2023, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**déclare fondée** la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour les mois de janvier et février 2023 pour le montant de 7.000 euros ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 7.000 euros avec les intérêts légaux à compter du 7 avril 2023, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**déclare non fondée** la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'arriérés d'indemnité de logement et en déboute ;

**déclare fondée** la demande d'PERSONNE1.) tendant à la remise des fiches de salaire pour les mois de novembre et décembre 2022 et janvier et février 2023, d'un certificat de travail, d'une attestation patronale et de certificats de rémunération pour les années 2022 et 2023 ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à remettre à PERSONNE1.) des fiches de salaire pour les mois de novembre et décembre 2022 et janvier et février 2023, un certificat de travail, une attestation patronale et des certificats de rémunération pour les années 2022 et 2023 dans la quinzaine de la notification du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 25 euros par document et jour de retard, le maximum de l'astreinte étant fixé à 2.000 euros ;

**déclare non fondée** la demande d'PERSONNE1.) tendant à la remise d'un « solde de congé » et en déboute ;

**déclare fondée** la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence de 350 euros ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 350 euros ;

**ordonne** l'exécution provisoire du présent jugement en ce qui concerne la condamnation au paiement de la somme de 7.000 euros à titre d'arriérés de salaire ;

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

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier assumée Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.