

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 270/25  
L-TRAV-463/24

## JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

### AUDIENCE PUBLIQUE DU MERCREDI, 22 JANVIER 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER  
Liliana DOS SANTOS ALVES  
François SCORNET  
Joé KERSCHEN

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

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

#### **SOCIETE1.) SARL**

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

#### **PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par Maître Caroline MULLER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**ET:**

#### **PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE2.),

## **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par Maître Joëlle CHOUCROUN-KARP, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

### **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 19 juin 2024, sous le numéro 463/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 22 juillet 2024. L'affaire subit ensuite trois remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience extraordinaire du 19 novembre 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions. L'affaire fut refixée pour continuation des débats à l'audience publique du 23 décembre 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions complémentaires.

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 de la Justice de paix de et à Luxembourg en date du 19 juin 2024, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL a fait convoquer son ancien salarié PERSONNE1.) devant le Tribunal du travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer le montant de 17.429,62 euros avec les intérêts légaux.

Elle conclut également à la condamnation du défendeur à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros.

A l'audience des plaidoiries du 19 novembre 2024, PERSONNE1.) a conclu reconventionnellement à la condamnation de la société demanderesse à lui payer les montants suivants :

- |  |                |
|--|----------------|
| - arriérés salaire de juin et juillet 2023 : | 6.041,03 euros |
| - indemnité de congé non pris :              | 2.886,72 euros |
| - chèques-repas :                            | 194,40 euros   |

#### **II. Les faits**

PERSONNE1.) a signé le 17 février 2022 un contrat de travail à durée indéterminée avec la société SOCIETE1.) SARL. Ce contrat prévoit une prise d'effet au 1<sup>er</sup> mai 2022. Par un avenant du 8 septembre 2022, la prise d'effet du contrat de travail a été reportée au 19 septembre 2022.

Le contrat de travail stipule une rémunération de 46.000 euros, payable en 12 mensualités.

Par courrier du 14 juin 2023, PERSONNE1.) a notifié sa démission avec préavis d'un mois.

### III. Les prétentions et moyens des parties

Le montant de 17.429,62 euros réclamé par la société SOCIETE1.) SARL se décompose comme suit :

- frais d'hôtel : 1.410,50 euros
- billet d'avion : 1.019,12 euros
- démarches administratives pour permis de travail : 15.000 euros

A l'appui de sa demande, la société requérante se réfère à des annexes au contrat de travail conclues le même jour que le contrat de travail (17 février 2022), aux termes desquelles, elle se serait engagée à payer au nom et pour le compte du défendeur des frais de logement temporaire à l'arrivée de PERSONNE1.), originaire de l'ADRESSE3.), au Luxembourg. Elle se serait également engagée à payer au nom et pour le compte du défendeur, pour un budget de 1.500 euros, des frais de transport et d'emménagement relatifs à sa venue au Luxembourg.

PERSONNE1.) aurait par ailleurs demandé à la société requérante de lui fournir des prestations de services dans le cadre de l'obtention de son permis de travail et de l'organisation de son emménagement à Luxembourg. Le coût de ces services aurait été fixé forfaitairement à 15.000 euros.

Il aurait été convenu entre parties qu'en cas de démission avant l'expiration d'un délai de 36 mois, le défendeur devrait rembourser les sommes payées par la société SOCIETE1.) SARL.

PERSONNE1.) ayant démissionné moins de dix mois après son embauche, la société SOCIETE1.) SARL pourrait prétendre au remboursement de l'intégralité des sommes exposées dans le cadre de sa venue au Luxembourg.

PERSONNE1.) reconnaît redevoir le montant de 1.019,12 euros mis en compte par la société requérante au titre du remboursement d'un billet d'avion. Pour le surplus, la demande de la société SOCIETE1.) SARL est contestée.

Le défendeur a par ailleurs conclu reconventionnellement à la condamnation de la société SOCIETE1.) SARL à lui payer des arriérés de salaire, une indemnité de congé non pris et un montant relatif à la non-remise de chèques-repas pour le mois de préavis.

Les demandes reconventionnelles ont été contestées en leurs principes et quanta par la société SOCIETE1.) SARL. En ce qui concerne les arriérés de salaire, les montants mis en compte ont été contestés en raison d'absences injustifiées. Le montant réclamé à titre d'indemnité de congé non pris a également été contesté, le défendeur ayant opéré un report de congé de l'année précédente lequel est contesté.

### IV. Les motifs de la décision

#### A. La demande de la société SOCIETE1.) SARL

La société requérante conclut à la condamnation du défendeur à lui payer les montants suivants :

- frais d'hôtel : 1.410,50 euros
- billet d'avion : 1.019,12 euros
- démarches administratives pour permis de travail : 15.000 euros

Le défendeur reconnaît redevoir le montant de 1.019,12 euros correspondant aux frais d'un billet d'avion pour venir au Luxembourg.

Il conteste le montant réclamé à titre de frais d'hébergement en soutenant qu'il n'a jamais séjourné dans un hôtel aux frais de la société requérante dans la mesure où, dès son arrivée au Grand-Duché, il aurait été hébergé par des connaissances à lui.

Le montant de 15.000 euros est également contesté au motif que la clause prévoyant le remboursement de cette somme serait de nature à dissuader le salarié d'exercer son droit de démissionner. En effet, force serait de constater que ce montant a été fixé forfaitairement par la société SOCIETE1.) SARL ; non seulement, il ne correspondrait pas à des frais réellement exposés par la société employeuse, mais, il serait en plus parfaitement disproportionné par rapport aux démarches effectuées par la société employeuse qui se seraient résumées à la transmission au ministère des Affaires étrangères de documents préalablement rassemblés par le défendeur lui-même. Le montant de 15.000 euros serait par ailleurs exorbitant par rapport au salaire mensuel du défendeur.

L'article L.121-3 du Code du travail dispose que :

« Les parties au contrat de travail sont autorisées à déroger aux dispositions du présent titre dans un sens plus favorable au salarié.

Est nulle et de nul effet toute clause contraire aux dispositions du présent titre pour autant qu'elle vise à restreindre les droits du salarié ou à aggraver ses obligations. »

Sont à annuler sur cette base notamment des clauses qui, par l'ampleur de l'engagement pris, constituent un véritable obstacle à la liberté de démissionner du salarié.

En effet, le salarié engagé sous contrat à durée indéterminée est libre de démissionner à tout moment, sans avoir à donner les motifs de sa démission. La seule contrainte prévue par le Code du travail dans ce contexte est le respect d'un délai de préavis correspondant à la moitié du délai de préavis que l'employeur devrait respecter en cas de licenciement, sauf motif grave autorisant le salarié à démissionner avec effet immédiat.

C'est dès lors à juste titre que PERSONNE1.) soutient qu'en mettant à sa charge une obligation de payer un montant forfaitaire de 15.000 euros qui ne correspond pas à une dépense effectivement engagée par la société employeuse, qui est par ailleurs disproportionnée par rapport aux démarches entreprises et qui représente quasiment le quadruple de son salaire brut mensuel, la société requérante a considérablement aggravé les obligations du salarié en cas de démission et créé ainsi un véritable obstacle à sa liberté de démissionner.

Dans la mesure où l'article L.121-3 du Code du travail interdit toute dérogation moins favorable au salarié quand bien même cette dérogation serait contractuelle, comme c'est le cas en l'espèce, il n'y a pas lieu de s'attarder sur les conditions dans lesquelles le défendeur aurait accepté cette clause.

Il s'ensuit que la clause invoquée par la société SOCIETE1.) SARL à l'appui de sa demande en paiement d'un montant de 15.000 euros est nulle et que ce volet de sa demande est à déclarer non fondé.

En revanche, en ce qui concerne les frais d'hébergement dans un hôtel, force est de constater que le montant de 1.410,50 euros mis en compte correspond à une somme que la société SOCIETE1.) SARL affirme avoir effectivement dépensée pour le compte du défendeur. Force est également de relever que ce montant n'est pas disproportionné par rapport au salaire du défendeur et qu'il semble par ailleurs raisonnable eu égard à la prestation à laquelle il correspond, à savoir dix nuitées dans un hôtel.

Il s'ensuit que la stipulation relative au remboursement des frais d'hébergement temporaire ne constitue pas un véritable frein à la liberté de démissionner du défendeur de sorte qu'elle est valable.

A l'appui de sa demande, la société SOCIETE1.) SARL verse une facture d'hôtel pour un séjour du 15 au 25 septembre 2022. Elle verse également un extrait de compte VISA renseignant le prélèvement d'un montant de 1.350 euros à la date du 17 septembre 2022.

PERSONNE1.) conteste avoir bénéficié de cette chambre d'hôtel, il aurait été hébergé par des connaissances dès son arrivée sur le territoire luxembourgeois.

La société requérante affirme que PERSONNE1.) ne l'aurait prévenue que tardivement de son intention de ne pas profiter de la chambre d'hôtel. A la date à laquelle il aurait transmis cette information, son interlocutrice auprès de la société SOCIETE1.) SARL n'aurait pas été à son poste dans la mesure où elle travaille à temps partiel. Elle n'aurait pu prendre connaissance de l'information qu'à un moment où, il n'aurait plus été possible d'annuler la réservation.

Or, il résulte des pièces que dès le 27 février 2022, PERSONNE1.) a indiqué dans un courriel adressé à PERSONNE2.), le « managing director » de la société SOCIETE1.) SARL que sa sœur réside au Luxembourg de sorte qu'il n'aurait pas besoin des prestations énumérées aux tirets 2 à 7 de la clause 4 de l'annexe au contrat de travail (pièce 25 de la farde 2 de Maître Choucroun). Force est de constater que ces tirets concernent notamment « l'organisation et la réservation du logement temporaire ». Il s'y ajoute que le défendeur a répondu promptement au courriel du 8 septembre 2022 par lequel la société requérante lui a fait parvenir la réservation par un courriel du même jour pour rappeler qu'il avait été convenu avec PERSONNE2.) qu'il n'avait pas besoin de réservation d'une chambre d'hôtel (pièce 4 de Maître Choucroun).

Il résulte des pièces versées par la société SOCIETE1.) SARL que la réservation de l'hôtel a été effectuée via le site booking le 10 août 2022, mais qu'elle n'a été communiquée au défendeur que le 8 septembre 2022 à 17.01 heures (pièce 14 de Maître Muller). Il résulte de cette même pièce que la réservation était annulable gratuitement jusqu'au 11 septembre à 23.59 heures et qu'après cette date un montant de 1.350 euros serait mis en compte en cas d'annulation.

Force est dès lors de constater qu'alors même que le défendeur a indiqué dès le 27 février 2022 qu'il n'aurait pas besoin de logement temporaire à son arrivée au Luxembourg, la société SOCIETE1.) SARL a néanmoins réservé une chambre en août 2022. Il s'y ajoute qu'elle a attendu le 8 septembre 2022, c'est-à-dire à peine 3 jours avant l'expiration du délai endéans lequel elle pouvait gratuitement annuler la réservation, pour informer le défendeur.

Dans ces circonstances, le Tribunal retient que la société SOCIETE1.) SARL ne saurait réclamer le remboursement des frais d'hôtel.

Il suit de l'ensemble des considérations qui précèdent que la demande de la société SOCIETE1.) SARL est à déclarer fondée à concurrence du montant de 1.019,12 euros correspondant au prix d'un billet d'avion.

## B. Les demandes reconventionnelles de PERSONNE1.)

### 1. L'indemnité de congé non pris

PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité de congé non pris d'un montant de 2.886,72 euros. Dans son décompte, il met en compte 7,75 jours de congé reportés de l'année 2022 et 15,75 jours de congé pour l'année 2023 dont il reconnaît avoir pris 8 jours.

La société SOCIETE1.) SARL conteste cette demande en son quantum, le défendeur pourrait tout au plus prétendre au congé non pris pour l'année 2023, le congé de l'année précédente étant prescrit. Pour l'année 2023, il pourrait prétendre à 13,5 jours de congé augmenté d'un jour férié tombé un dimanche (en l'occurrence, le 1<sup>er</sup> janvier). Comme PERSONNE1.) aurait pris 8 jours de congé en 2023, il pourrait prétendre à un solde de 6,5 jours, soit 52 heures, correspondant, selon la fiche non périodique versée en cause (pièce 1 de la farde de 6 pièces de Maître Muller) à un montant brut de 1.210,53 euros.

L'article L.233-9 du Code du travail dispose que :

« Le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier. Il peut cependant être reporté à l'année suivante à la demande du salarié s'il s'agit du droit au congé proportionnel de la première année lequel n'a pu être acquis dans sa totalité durant l'année en cours ».

Or, PERSONNE1.) reste en défaut de soutenir et de prouver qu'il a effectivement demandé le report du congé de l'année 2022 à l'année 2023. Comme il n'est ni soutenu ni établi non plus qu'il était d'usage, au sein de la société requérante, de reporter le congé non pris d'une année à l'année suivante, il y a lieu de constater que le congé de l'année 2022 était prescrit à la date à laquelle la relation de travail a pris fin.

Pour l'année 2023, le défendeur qui avait droit à 27 jours de congé par an en application de l'article 6.1 de son contrat de travail, et qui a démissionné avec effet au 14 juillet 2023, avait droit à  $(27/12 \times 6) = 13,5$  jours de congé. En effet, en application des dispositions de l'article L.233-12 du Code du travail, dans le calcul du nombre de jours de congé, il n'y a pas lieu de tenir compte du mois de juillet 2023, la fraction de mois de travail ne dépassant pas 15 jours.

Il est constant en cause que PERSONNE1.) a pris 8 jours de congé en 2023.

Conformément aux plaidoiries de la société SOCIETE1.) SARL, PERSONNE1.) peut prétendre à une indemnité de congé non pris correspondante à  $(13,5-8+1) \times 8 \times 23,2795 = 1.210,53$  euros.

## 2. Les arriérés de salaire

PERSONNE1.) réclame les montants bruts suivants :

- salaire du mois de juin 2023 : 4.027,35 euros
- salaire du mois de juillet 2023 : 2.013,68 euros

La société SOCIETE1.) SARL conteste les montants mis en compte. Elle verse des fiches de salaire pour les mois de juin et juillet 2023 faisant état de déduction pour cause d'absences injustifiées des 11 et 12 mai (16 heures défalquées du salaire du mois de juin 2023) et 27 et 28 juin ainsi que 14 juillet (24 heures défalquées du salaire du mois de juillet 2023).

Par ailleurs, la société SOCIETE1.) SARL affirme s'être limitée à retenir le montant net des salaires des mois de juin et juillet 2023 de sorte que tout au plus, le Tribunal pourrait la condamner à payer les montants nets suivants à titre d'arriérés de salaire :

- pour le mois de juin : 3.128,06 euros
- pour le mois de juillet : 1.341,16 euros

PERSONNE1.) conteste les affirmations relatives à des absences injustifiées aux mois de mai, juin et juillet 2023.

Le défendeur verse :

- un certificat médical du 11 mai 2023 prescrivant un arrêt de travail du 11 au 12 mai 2023 (pièce 16, farde 2 de Maître Choucroun)
- un certificat médical du 27 juin 2023 prescrivant un arrêt de travail du 27 au 28 juin 2023 (pièce 17, farde 2 de Maître Choucroun)
- un certificat médical du 14 juillet 2023 prescrivant un arrêt de travail pour la journée du 14 juillet 2023 (pièce 23, farde 2 de Maître Choucroun).

La société SOCIETE1.) SARL conteste avoir été valablement informée des incapacités de travail énumérées ci-dessus.

Aucune pièce n'établit que le certificat prescrivant un arrêt de travail du 11 au 12 mai 2023 a été transmis à la société SOCIETE1.) SARL. Il ne saurait dès lors être reproché à la société requérante d'avoir considéré qu'il s'agissait d'absences injustifiées et d'avoir défalqué un montant brut de 372,47 euros de ce chef du salaire du mois de juin 2023.

Il y a partant lieu de condamner la société SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) du chef de salaire pour le mois de juin 2023 le montant brut de  $(4.027,35-372,47) = 3.654,88$  euros.

En effet, 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, 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 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.

En ce qui concerne le salaire du mois de juillet 2023 en revanche, il résulte des pièces versées en cause que le certificat du 27 juin 2023 a été transmis électroniquement par PERSONNE1.) à l'adresse « MAIL1.) » le 27 juin 2023 à 11.02 heures (pièce 17, farde 2 de Maître Choucroun).

Il en va de même du certificat du 14 juillet 2023 qui a également été envoyé par courriel du même jour.

Dès lors que les certificats ont été remis à la société SOCIETE1.) SARL dès le premier jour de l'incapacité de travail, il y a lieu de constater que ces absences sont justifiées et que la société SOCIETE1.) SARL ne saurait retenir le salaire pour ces trois jours sur la fiche de salaire de juillet 2023. Il importe peu de vérifier dans ce contexte si PERSONNE1.) a strictement observé toutes les directives internes en matière d'information de l'employeur.

C'est partant à tort que la société SOCIETE1.) SARL a procédé à une déduction de 558,71 euros au titre de 24 heures d'absence injustifiée sur la fiche de salaire du mois de juillet 2023.

En revanche, la fiche de salaire produite en cause par la société SOCIETE1.) SARL est à confirmer en ce qu'elle tient compte de  $(173/31 \times 14 =)$  78,13 heures pour le mois de juillet 2023, le contrat de travail ayant pris fin le 14 juillet 2023, correspondant à une rémunération brute de 1.818,80 euros.

Il y partant lieu de la condamner à payer à PERSONNE1.) le montant brut de 1.818,80 euros au titre de salaire pour le mois de juillet 2023.

### 3. Les chèques repas

PERSONNE1.) réclame le paiement d'un montant de 194,40 euros en soutenant que la société SOCIETE1.) SARL ne lui aurait pas remis de chèques-repas pour le mois du préavis.

Le contrat de travail stipule à son article 4.2 :

« Le Salarié recevra, en sus de la rémunération mentionnée au point 4.1 ci-dessus, 18 (dix-huit) chèques-repas par mois entier presté, d'une valeur nominale totale de 194,40 euros (cent nonante quatre euros et quarante cents). Le Salarié accepte que la différence entre la valeur nominale des 18 chèques-repas et la valeur mensuelle nette de 129,60 euros (cent vingt-neuf euros et soixante cents) accordée par l'Employeur soit déduite chaque mois de son salaire net »

Face aux contestations de PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) SARL reste en défaut d'établir qu'elle s'est acquittée de son obligation contractuelle de remettre les chèques-repas pour la période de préavis d'un mois. Il y a partant lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en son principe.

Quant au montant réclamé et en tenant compte qu'aucune déduction sur le salaire net n'apparaît ni sur la fiche de salaire du mois de juin 2023 ni sur celle du mois de juillet 2023, le Tribunal

retient que le défendeur peut prétendre à une indemnisation de son préjudice résultant du défaut de remise des chèques-repas évaluée à (194,40-129,60=) 64,80 euros.

### C. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de la société SOCIETE1.) SARL en paiement d'une indemnité de procédure, la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas établie dans son chef.

Il n'y a pas lieu non plus d'ordonner l'exécution provisoire du jugement demandée par la société SOCIETE1.) SARL dans la mesure où la condamnation à intervenir à l'égard de PERSONNE1.) n'a pas trait à des arriérés de salaire.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de laisser à la charge de la société SOCIETE1.) SARL les 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,**

**déclare** la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL recevable en la forme ;

**la déclare fondée** à concurrence du montant de 1.019,12 euros ;

**condamne** PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL la somme de 1.019,12 euros avec les intérêts légaux à compter du 19 juin 2024, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

**déclare fondée** la demande reconventionnelle de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour les mois de juin et juillet 2023 à concurrence du montant brut de 5.473,68 euros ;

**déclare fondée** la demande reconventionnelle de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congé non pris à concurrence du montant brut de 1.210,53 euros ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme brute de 6.684,21euros avec les intérêts légaux à compter du 19 novembre 2024, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

**déclare fondée** la demande reconventionnelle de PERSONNE1.) du chef de défaut de remise de chèques-repas à concurrence du montant de 64,80 euros ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 64,80 euros avec les intérêts légaux à compter du 19 novembre 2024, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

**déclare non fondée** la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

**laisse** les frais et dépens de l'instance à la charge de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL.

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 assumé 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.