

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 394/2025
(rôle L-TRAV-354/21)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 4 FEVRIER 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Olivier GALLE	Assesseur - employeur
Laurent BAUMGARTEN	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant initialement élu domicile en l'étude de la société à responsabilité limitée INTERDROIT s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-4210 Esch-sur-Alzette, 40, rue de la Libération, inscrite au registre de commerce et des sociétés sous le numéro B 217 690, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par Maître Dogan DEMIRCAN, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant désormais en personne,

ET:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,

établie et ayant son siège social à L-5411 Canach, 15, rue d'Oetrange, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Maristella SADDI, avocat, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 17 mai 2021.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 1^{er} juin 2021.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 14 janvier 2025. A cette audience, la partie demanderesse comparut en personne, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Maristella SADDI.

PERSONNE1.) et Maître Maristella SADDI furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

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:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 17 mai 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer les montants suivants :

- | | |
|---|-------------|
| 1) arriérés de salaire : | 9.479,90 € |
| 2) dommage matériel subi en raison du non-paiement des salaires : | 17.500,00 € |
| 3) dommage moral subi en raison du non-paiement des salaires : | 5.000,00 € |

soit en tout le montant de 31.979,90 € avec les intérêts légaux sur le montant de 9.479,90 € à partir de la mise en demeure du 7 septembre 2020, sinon à partir de la demande en justice, et sur le montant de 22.500.- € à partir de la demande en justice, chaque fois jusqu'à solde.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution et avant enregistrement.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

I. Quant à la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer à titre d'arriérés de salaire le montant de 9.479,90 € dont le montant de 3.142,16 € à titre de salaire du mois de mai 2020, le montant de 3.157,19 € à titre de salaire du mois de juin 2020 et le montant de 3.180,55 € à titre de salaire du mois de juillet 2020.

Il fait en effet valoir que son salaire mensuel s'est chiffré au montant de 3.472,91 € et que la partie défenderesse lui a déjà payé le montant de 330,75 € à titre de son salaire du mois de mai 2020, le montant de 315,72 € à titre de son salaire du mois de juin 2020 et le montant de 292,36 € à titre de son salaire du mois de juillet 2020.

Il fait ainsi valoir que nonobstant d'itératives demandes de sa part, la partie défenderesse a omis de lui payer le montant de 9.479,90 € à titre de ses salaires.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse justifie le non-paiement de ses salaires par son absence injustifiée.

Il fait cependant valoir que l'absence dont fait état la partie défenderesse n'est nullement injustifiée, mais due à un cas de force majeure.

Il fait en effet valoir qu'il a été surpris à la mi-mars 2020 pendant ses vacances en Turquie par la fermeture des frontières et qu'il s'est ainsi trouvé dans l'impossibilité de revenir au Luxembourg.

Il fait ainsi valoir qu'il ne lui a non seulement pas été possible de quitter la Turquie et de transiter à travers l'Europe de l'Est pour revenir au Luxembourg, mais qu'il a été bloqué dans son lieu de résidence en Turquie en raison des restrictions locales.

Il fait finalement valoir qu'avant l'expiration de son congé qui était fixée au 5 avril 2000, il a en date du 1^{er} avril 2020 informé la partie défenderesse de la situation dans laquelle il se trouvait.

Le requérant fait partant valoir que c'est sous de vains prétextes que la partie défenderesse refuse de lui payer ses salaires.

La partie défenderesse fait en premier lieu valoir que le contrat de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.

Elle fait ainsi valoir que les trois éléments constitutifs du contrat de travail sont dès lors la prestation de travail, la rémunération et le lien de subordination.

Elle fait ensuite valoir qu'il est de principe que le salaire est la contrepartie du travail fourni.

Elle fait ainsi valoir que le caractère synallagmatique du contrat de travail permet aussi bien à l'employeur qu'au salarié de faire valoir l'exception d'inexécution, c'est-à-dire de suspendre l'exécution de ses propres obligations, si l'autre partie ne remplit pas ses obligations.

Elle fait ainsi valoir que si une partie n'exécute pas ses obligations, l'autre peut ne pas les exécuter non plus.

Elle fait ainsi valoir que le requérant s'est à la mi-mars rendu en vacances en Turquie, et cela seulement quelques jours avant la fermeture des frontières en Europe pour endiguer la propagation de la pandémie liée au virus de la Covid-19.

Elle fait ensuite valoir que le requérant est pendant presque tout l'été resté en Turquie bien qu'il ait eu l'obligation de retourner au travail pour assurer les transports publics qui aurait malgré les nombreuses infections Covid été maintenus.

Elle fait ainsi valoir que le requérant aurait le jour de l'annonce des fermetures des frontières pu retourner au Luxembourg en voiture ou par avion.

Elle fait ainsi valoir que le voyage du requérant aurait été un voyage essentiel alors que ce dernier se serait rendu au Luxembourg pour travailler.

Elle fait cependant valoir que le requérant n'est pas apparu à son travail pendant trois mois, à savoir les mois de mai, de juin et de juillet 2020.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a pendant trois mois profité de ses vacances alors que ses collègues de travail auraient dû le remplacer à son travail.

Elle fait partant valoir que le requérant n'a pas rempli les obligations contractuelles issues de son contrat de travail et qu'il a été absent de façon injustifiée de son poste de travail.

Elle donne ainsi à considérer que le requérant ne lui a pas fourni de certificat médical ou une autre justification pour son absence à son poste de travail.

Elle rappelle à cet égard que le requérant a été à son service en tant que conducteur de bus et que le Ministère de la Mobilité et des Travaux publics avait annoncé que les lignes qui étaient passées dans une phase de fonctionnement réduit allaient à nouveau reprendre leur rythme habituel.

Elle fait ainsi valoir que la présence du requérant à son poste de travail était pour cette raison importante est nécessaire pour le fonctionnement du service.

Elle conteste ensuite tout élément de preuve apporté par le requérant, ainsi que toute force majeure en l'espèce.

Elle fait ensuite valoir que malgré la longue absence injustifiée du requérant, elle n'a pas décidé le licenciement son ancien salarié, mais seulement de ne pas lui payer ses salaires.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a en raison des circonstances exceptionnelles décidé de ne lui payer que ses jours fériés, ceci pour éviter que le requérant ne soit désaffilié des organismes de la sécurité sociale.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a été de bonne foi et qu'elle a voulu maintenir la relation de confiance avec le requérant qui aurait été à son service depuis 2015.

Elle fait ainsi valoir qu'elle lui a à son retour payé le travail qu'il a réellement accompli.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'a en vertu du principe d'inexécution pu ne pas payer au requérant les salaires qu'il réclame.

Elle se base ainsi sur un arrêt de la Cour d'appel du 8 décembre 2011, numéro 36454 du rôle, pour retenir que le contrat de travail, qui est un contrat synallagmatique, engendre des obligations réciproques à la charge des parties, l'obligation principale du salarié étant celle d'effectuer le travail pour lequel il a été engagé, le corollaire de cette obligation salariale étant pour l'employeur de le rémunérer pour le travail effectué selon l'adage que « tout travail mérite salaire ».

La partie défenderesse retient finalement que seul un travail effectif engendre pour le salarié le droit au paiement d'un salaire, de sorte qu'aucune rémunération n'est due à un salarié absent de son lieu de travail sans justificatif pendant plusieurs mois et qui n'a partant effectué aucune prestation génératrice d'un salaire.

A titre subsidiaire, pour le cas où le tribunal prendrait en compte la force majeure, la partie défenderesse fait valoir que la conséquence est la même, à savoir que le requérant ne peut toucher aucun salaire alors qu'il ne serait pas apparu à son travail.

Elle donne encore à considérer qu'elle a décidé de ne pas licencier le requérant et qu'elle ne lui a pas imputé ses jours d'absence injustifiée sur ses congés.

Elle fait ainsi valoir que le requérant aurait très bien pu retourner au Luxembourg et revenir travailler au lieu de décider de passer de longues vacances en Turquie au détriment de ses obligations professionnelles.

La partie défenderesse demande partant le rejet de la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire.

Le requérant réplique qu'il n'a en raison de la crise sanitaire liée au Covid-19 pas pu sortir de son village en Turquie.

Il fait ainsi valoir qu'il a par mail informé la partie défenderesse qu'il était bloqué en Turquie.

Il fait ainsi valoir qu'il n'a pas pu rentrer au Luxembourg pour reprendre son travail.

Il fait encore valoir que si la partie défenderesse lui a proposé un ticket d'avion d'Istanbul à Bruxelles pour le 6 juin 2020, les vols ont à cette époque encore été suspendus.

Le requérant fait finalement valoir qu'il lui a été impossible de se rendre de Kusura à Istanbul alors que le trajet serait de 522 kilomètres et qu'il n'aurait eu ni voiture, ni argent, pour se rendre à Istanbul.

La partie défenderesse réplique que le requérant aurait avant la fermeture des frontières pu retourner au Luxembourg.

Elle fait en effet valoir qu'on savait ou qu'on pouvait se douter que les frontières allaient fermer.

Elle fait ainsi valoir que le requérant aurait pu retourner au Luxembourg pour y revenir travailler.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a été en quarantaine pendant ses congés.

Elle fait encore valoir qu'elle ne savait pas que le requérant avait été placé en quarantaine.

La partie défenderesse soutient finalement que les frontières ont été réouvertes début juin 2020.

Le requérant soutient qu'il a ignoré que les frontières allaient fermer.

Il fait encore valoir qu'il ne pouvait à défaut d'argent pas revenir au Luxembourg.

Il fait ainsi valoir qu'il n'avait pas d'argent pour revenir de Bruxelles à Luxembourg.

Le requérant fait finalement valoir que la fermeture des frontières l'a empêché de revenir au Luxembourg.

La partie défenderesse réplique qu'on pouvait bien s'attendre à la fermeture des frontières.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que la situation a été si grave que le requérant n'aurait pas dû partir en congé.

B. Quant aux motifs du jugement

L'employeur est tenu d'assurer à son salarié une rémunération correspondant à la durée pendant laquelle le salarié est censé mettre sa force de travail au service de l'entreprise.

Cependant, en raison du caractère synallagmatique du contrat de travail, tout salaire est la contrepartie de la prestation de travail et, par voie de conséquence, aucun salaire n'est dû lorsque le salarié n'a accompli aucun travail ou qu'il n'a pas été à la disposition de son employeur pendant la période pour laquelle il réclame le paiement de ses salaires.

Celui qui réclame le paiement d'une dette doit en prouver l'existence et inversement, celui qui se prétend libéré de cette dette doit en faire la preuve.

Si donc l'employeur conteste le droit du salarié aux salaires réclamés, il appartient à ce dernier de rapporter la preuve qu'il a effectivement travaillé ou qu'il a été à la disposition de son employeur.

Si le salarié est resté à la disposition de son employeur, il appartient à ce dernier, pour être dispensé de son obligation de payer le salaire, d'établir que l'absence de travail effectif résulte du fait de son préposé ou de la force majeure.

Or, il résulte d'un certificat de la mairie de la ville de Kusura que le requérant a versé au dossier que ce dernier a en raison de la pandémie liée au Covid-19 été immobilisé dans le village de Kusura du 16 mars au 20 juillet 2020.

Il résulte encore des propres déclarations du requérant qu'il n'a repris son travail auprès de la partie défenderesse que le 31 juillet 2020.

Le requérant n'a partant pas travaillé pour la partie défenderesse du 1^{er} mai au 30 juillet 2020 et il n'a pas été à la disposition de son ancien employeur pendant cette période, de sorte qu'il ne saurait pas prétendre au paiement de ses salaires pour cette période.

Le requérant doit partant être débouté de sa demande en paiement d'arriérés de salaire.

En effet, la partie défenderesse ne saurait en tout état de cause pas pâtir du fait que le requérant est resté immobilisé en Turquie pendant trois mois alors qu'elle avait besoin de son ancien salarié pour les nécessités du fonctionnement de son entreprise.

II. Quant à la demande du requérant en réparation du dommage causé par le non-paiement de ses salaires

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer à titre du dommage qu'il aurait subi en raison du fait que la partie défenderesse ne lui a pas payé ses salaires le montant de 22.500.- € dont le montant de 17.500.- € à titre de dommage matériel et le montant 5.000.- € à titre de dommage moral.

Il fait valoir à l'appui de cette demande qu'à défaut de recevoir ses salaires, il n'a pas pu rembourser ses prêts.

Il fait ainsi valoir que divers contrats de prêts ont été dénoncés.

Le requérant fait finalement valoir que le contrat de prêt relatif à son véhicule a été dénoncé et que le véhicule lui a été réclamé à titre de sûreté de ses engagements.

La partie défenderesse conteste la demande du requérant en paiement de dommages et intérêts dans son principe et dans son quantum.

En ce qui concerne en premier lieu la demande du requérant en réparation du préjudice matériel pour le préjudice qu'il aurait subi du fait de la perte de son véhicule, la partie défenderesse fait valoir qu'il n'existe pas de lien direct entre le non-paiement des salaires du requérant et la saisie du véhicule.

Elle fait ensuite valoir qu'en raison du « lockdown » et de la fermeture des commerces, le requérant n'avait pas de grandes dépenses et qu'il aurait ainsi pu honorer son contrat de crédit.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que le fait que le requérant vivait au-dessus de ses moyens et qu'il n'est pas arrivé à rembourser son crédit ne lui est pas imputable.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que la saisie sur salaire aurait pu être évitée et qu'elle n'est pas responsable de ce fait.

En ce qui concerne ensuite la demande en réparation du préjudice moral que le requérant aurait subi du fait du non-paiement de ses salaires, la partie défenderesse fait valoir que le requérant n'apporte pas la preuve qu'il a subi un dommage moral de ce fait.

B. Quant aux motifs du jugement

Etant donné que la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire a été déclarée non fondée, la demande du requérant en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait du non-paiement de ses salaires doit l'être également.

III. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

La partie défenderesse réclame également une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- €

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans le dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle compte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme de 750.- €

IV. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution, sur minute et avant enregistrement.

La dernière demande du requérant doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

déclare les demandes d'PERSONNE1.) recevables en la forme ;

les **déclare** non fondées et les rejette ;

déclare fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 750.- €;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. le montant de 750.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, 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 du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER