

Texte pseudonymisé

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

Rép.No. 577 /25  
L-TRAV-1/25

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
JEUDI 13 FEVRIER 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix  
Joey THIES  
Bob SERRES  
Nathalie SALZIG

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffière assumée

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Geoffrey PARIS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**E T:**

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

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

## **PARTIE DÉFENDERESSE,**

*défaillante,*

en présence de

## **l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,**

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, *qui a conclu par son courrier envoyé le 24 janvier 2025.*

---

### **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 6 janvier 2025.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du lundi, 27 janvier 2025, 15 heures, salle N° JP.0.02.

A cette audience l'affaire fut utilement retenue.

La partie demanderesse comparut par Maître Geoffrey PARIS tandis que la partie défenderesse était défaillante. Maître Lynn FRANK représentant l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, Fonds pour l'Emploi, a conclu par son courrier envoyé le 24 janvier 2025

Le mandataire de la partie demanderesse fut entendu en ses moyens et conclusions.

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

### **JUGEMENT QUI SUIT:**

#### **PROCEDURE**

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 6 janvier 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'y entendre déclarer

justifiée et fondée la résiliation du contrat de travail suivant la démission du 27 novembre 2024 et pour s'y entendre condamner à lui payer les montants suivants :

- arriérés de salaires 30.851,20 €
- indemnité compensatoire de préavis 6.170,24 €
- indemnité de départ 3.085,12 €
  
- préjudice matériel 12.340,48 €
- préjudice moral 27.766,08 €
- indemnité jours de congés non pris 3.708,64 €

Les intérêts légaux sont réclamés à partir de la date de la démission sinon à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle demande en outre la remise, sous peine d'astreinte, des fiches de salaire pour les mois de novembre 2023 à décembre 2024.

L'exécution provisoire du jugement est également sollicitée.

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

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

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) bien que dûment convoquée, n'a pas comparu à l'audience publique du 27 janvier 2025 pour faire valoir ses moyens de défense.

Il résulte de l'avis de réception qu'elle a été avisée de l'envoi le 14 janvier 2025 et que le courrier contenant la convocation à l'audience n'a pas été retiré.

En application de l'article 79 alinéa 1<sup>er</sup> du Nouveau Code de procédure civile, il y a partant lieu de statuer par défaut à l'encontre de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

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

Par un courrier électronique du 24 janvier 2025, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal du travail qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre de la présente affaire.

Il convient de lui en donner acte et de le mettre hors cause.

## **FAITS**

PERSONNE1.) a été engagée à durée indéterminée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en qualité d'assistante avec effet au 15 novembre 2023.

Elle a démissionné avec effet immédiat de son emploi pour faute grave dans le chef de son employeur par courrier recommandé du 27 novembre 2024.

Ce courrier de démission reproduit dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

### **MOTIFS DE LA DECISION**

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) fait exposer qu'elle a démissionné par un courrier recommandé du 27 novembre 2024 pour fautes graves dans le chef de l'employeur qui ne lui a pas réglé les salaires depuis le mois de mars 2024 ni remis les fiches de salaires pour les mois de novembre 2023 à novembre 2024.

Elle soutient que, suite à l'attitude de l'employeur, elle a été contrainte de démissionner pour faute grave dans le chef de ce dernier.

Elle sollicite la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants:

• arriérés de salaires	30.851,20 €
• indemnité compensatoire de préavis	6.170,24 €
• indemnité de départ	3.085,12 €
• préjudice matériel	12.340,48 €
• préjudice moral	27.766,08 €
• indemnité jours de congés non pris	3.708,64 €

En vertu de l'article L.124-10 (1) du Code de travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

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

Aux termes de l'article L.221-1 du Code du travail, le salaire « *est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent* ».

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

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

Tel est le cas en l'espèce, alors qu'il résulte des éléments de la cause que le salaire de PERSONNE1.) ne lui a plus été versé depuis le mois de mars 2024.

Ce défaut de paiement du salaire constitue une faute répétitive dans le temps et le dernier retard de paiement se situe dans le mois précédant la résiliation du contrat par PERSONNE1.).

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

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

Dès lors, la démission avec effet immédiat du contrat de travail entre parties pour faute de l'employeur, intervenue par un courrier du 27 novembre 2024, est justifiée.

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

Aux termes de l'article L.124-6 alinéa 2 du Code du travail, tel que modifié par la loi du 8 avril 2018, « *En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée de préavis à respecter par l'employeur.* »

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

Elle a donc droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à deux mois de salaire, en l'occurrence la somme  $(2 \times 3.085,12) = 6.170,24$  euros.

Quant à l'indemnité de départ, l'article L.124-7 (1) du Code du travail dispose que le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, ou qui résilie le contrat pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe.

Cette indemnité de départ ne peut être inférieure à un mois de salaire après une ancienneté de service continu de cinq années au moins.

Or, en l'espèce, l'ancienneté de service de PERSONNE1.) a été de seulement une année.

Dès lors, elle n'a en conséquence pas disposé d'une ancienneté supérieure à cinq ans au moment de sa démission avec effet au 27 novembre 2024, de sorte que sa demande en paiement d'un mois d'indemnité de départ est à déclarer comme non fondée.

Aux termes de sa requête, PERSONNE1.) demande encore à voir condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 12.340,48 euros à titre de dommage matériel.

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

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

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

Compte tenu des circonstances de l'espèce, notamment au regard de la faible durée de la relation de travail, la demande de PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice moral est à évaluer ex aequo et bono à 500 euros.

Quant à la demande en paiement des arriérés de salaires, il convient de faire droit à la demande de PERSONNE1.), au vu des éléments du dossier, pour la période allant du mois de mars 2024 au 27 novembre 2024, date à laquelle la relation de travail a pris fin suite à la démission pour faute grave dans le chef de l'employeur.

Sa demande est dès lors fondée pour le montant de 27.766,08 euros tel que cela ressort du calcul des arriérés de salaires effectué par la requérante dans sa lettre de démission.

La demande est non fondée pour le surplus.

Il convient d'accueillir la demande de PERSONNE1.) en condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité pour jours de congés non pris pour un montant de 3.708,64 euros.

Il y a encore lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) tendant à la remise, sous peine d'astreinte des fiches de salaires pour les mois de novembre 2023 à novembre 2024.

Etant donné que PERSONNE1.) a résilié le contrat de travail avec effet au 27 novembre 2024, la demande en remise d'une fiche de salaire pour le mois de décembre 2024 est à déclarer non fondée.

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

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

Eu égard à la nature et au résultat du litige, le tribunal du travail possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 250 euros la part des frais non compris dans les dépens qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge.

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

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

Il y a dès lors lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement en ce qui concerne la somme de (27.766,08 + 3.708,64) = 31.474,72 euros accordée à la requérante du chef du congé non pris et des arriérés de salaire.

## PAR CES MOTIFS

**le tribunal du travail de et à Luxembourg statuant contradictoirement à l'égard de PERSONNE1.) et de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, et par défaut à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) et en premier ressort,**

**reçoit** la demande en la forme;

**se déclare** compétent pour en connaître;

**donne acte** à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige;

**met** hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi;

**dit** que la démission de PERSONNE1.) avec effet immédiat intervenue le 27 novembre 2024 pour faute grave dans le chef de l'employeur est justifiée;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 6.170,24 euros;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ, partant en déboute;

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

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral pour le montant évalué ex aequo et bono à 500 euros;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaires pour le montant de 27.766,08 euros brut et non fondée pour le surplus ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris pour le montant de 3.708,64 euros brut;

**en conséquence:**

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 38.144,96 € (trente-huit mille cent quarante-quatre euros et quatre-vingt-seize cents) avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

**ordonne** l'exécution provisoire du présent jugement pour le montant de 31.474,72 euros ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en communication des fiches de salaires les mois de novembre 2023 à novembre 2024 et non fondée en ce qui concerne celle du mois de décembre 2024;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à remettre à PERSONNE1.) les fiches de de salaire pour les mois de novembre 2023 à novembre 2024, sous peine d'astreinte de 20 euros par jour de retard depuis le 15<sup>ème</sup> jour qui suit la notification du jugement à intervenir jusqu'à solde ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure évaluée au montant de 250 euros;

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

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

**s. Simone PELLE**

**s. Nathalie SALZIG**