

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 380 / 2025
L-TRAV-49/24

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 3 FEVRIER 2025

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Robert WORRE	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Angela DA COSTA	assesseur-employeur
Elodie SILVA	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse principale
partie défenderesse sur reconvention

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

et

la société anonyme SOCIETE1.) SA, en faillite, ayant été établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son curateur actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse principale
parte demanderesse par reconvention

comparant par Maître Anne DEVIN-KESSLER, avocat à la Cour, 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 29 janvier 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 19 février 2024. L'affaire subit ensuite trois remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 14 janvier 2025. Lors de cette audience Maître Manon FORNIERI exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Anne DEVIN-KESSLER répliqua pour la société défenderesse faillie.

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

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 29 janvier 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) S.A. devant le Tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de voir :

- condamner la société défenderesse à lui payer les montants suivants :
 - ° 3.507,38.- euros à titre d'arriéré de salaire pour le mois d'août 2023 sous déduction d'un acompte net d'un euro avec les intérêts légaux à partir de la date d'échéance de paiement du salaire, sinon de la mise en demeure sinon de la demande en justice jusqu'à solde
 - ° 3.757,18.- euros à titre de gratification dite 13^{ème} mois proratisé, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde
 - ° 1.433,27.- euros au titre de solde de congés non pris, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde
 - ° 220,43.- euros au titre de la rectification de l'indemnité de congé pris pour le mois de décembre 2022 ainsi que pour la période de février 2023 à juin 2023, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde

Le requérant demande encore à voir enjoindre la société défenderesse de lui transmettre les fiches de salaires des mois de juillet et août 2023 ainsi que le certificat de rémunération de l'année 2023 endéans un délai de quinzaine à compter de la notification du jugement sous peine d'une astreinte non comminatoire de 100.- euros par jour de retard et par document manquant.

La partie requérante réclame en outre la condamnation de la partie défenderesse 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. Elle sollicite encore l'exécution provisoire du jugement.

Il résulte d'un jugement du tribunal d'arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 15 mars 2024 que la société SOCIETE1.) a été déclarée en état de faillite et que Maître Anne DEVIN-KESSLER a été nommée en tant que curateur.

Au regard du fait que la société SOCIETE1.) a été déclarée en état de faillite suite au dépôt de la requête introductive d'instance, la partie requérante demande à voir fixer sa créance du chef des divers montants réclamés.

La société SOCIETE1.), représentée par son curateur, conteste le bien-fondé de la demande en paiement de l'arriéré de salaire et de la prime du 13^{ème} mois. Elle se rapporte pour le surplus à prudence de justice quant aux indemnités de congé réclamées.

A titre reconventionnel, la société SOCIETE1.) demande à voir dire que la démission avec effet immédiat de PERSONNE1.) ne serait pas justifiée, le seul retard de paiement du salaire du mois d'août 2023 n'étant pas suffisant.

Le curateur de la société SOCIETE1.) s'oppose encore à la demande en transmission de documents, motif pris qu'il n'en disposerait plus.

La société SOCIETE1.) réclame à titre reconventionnel la condamnation de PERSONNE1.) à une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 3.311,38.- euros.

Le curateur de la société SOCIETE1.) réclame encore à titre reconventionnel le remboursement du montant de 4.787,65.- euros au titre des frais de formation payés par l'employeur et le remboursement du montant de 966.- euros au titre du coût du matériel mis à disposition du salarié mais non restitué.

La société SOCIETE1.) réclame encore la condamnation de PERSONNE1.) au montant de 9.107,88.- euros à titre de salaires trop-perçus.

Le curateur de la société SOCIETE1.) réclame finalement la condamnation de PERSONNE1.) à une indemnité de procédure de 1.500.- euros.

Faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *Brigadier spécialisé Agent de protection rapprochée* » par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 15 février 2022.

Par courrier recommandé daté du 31 août 2023, le requérant a démissionné avec effet immédiat en les termes suivants :

Cf image

Motifs de la décision

Les demandes, régulières en la forme et non autrement contestées à cet égard, sont à déclarer recevables en la forme.

Il y a lieu, dans un souci de logique juridique, de toiser en premier lieu la question du bien-fondé de la démission avec effet immédiat de PERSONNE1.) pour faute grave dans le chef de l'employeur.

La démission pour faute grave dans le chef de l'employeur

Pour être justifiée, la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail suppose que son auteur, qu'il s'agisse de l'employeur ou du salarié, puisse justifier d'un motif grave fondé sur un fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail conformément à l'article L. 124-10 (2) du Code du travail.

En cas de démission du salarié avec effet immédiat, aucune disposition légale ne requiert qu'elle indique dans la lettre de démission les motifs graves imputables à l'employeur qui ont motivé sa démission. Les motifs justifiant cette démission avec effet immédiat pour motifs graves peuvent être fournis par la salariée à tout moment postérieurement à l'envoi de la lettre de démission.

Ainsi, l'obligation d'énoncer avec précision les motifs de la résiliation du contrat de travail pour motif grave prescrite à l'article 124-10 (3) du Code du travail ne s'applique qu'au licenciement prononcé par l'employeur.

Cette obligation n'est pas imposée à la démission pour motif grave du salarié qui peut en fournir le ou les motifs seulement dans le cadre de son action en réparation.

Il suffit en effet qu'il énonce les motifs en cas d'action en justice intentée afin de permettre aux juges d'apprécier si la résiliation immédiate a été occasionnée par une faute de l'employeur donnant lieu à des dommages-intérêts, respectivement si le salarié était autorisé à démissionner sans préavis.

Par ailleurs, les motifs invoqués pour justifier la démission sans préavis doivent avoir existé au moment de celle-ci et les faits ou fautes invoqués ou la date à laquelle le salarié en a eu connaissance ne doivent pas être antérieurs de plus d'un mois à la rupture des relations de travail.

A l'audience du 14 janvier 2025, PERSONNE1.) indique, en premier lieu, comme motif de sa démission avec effet immédiat, les retards réguliers dans le paiement des salaires et le défaut de paiement du salaire pour le mois d'août 2023. Il motive encore sa démission par la non-remise des fiches de salaires pour les mois de juillet et août 2023 et les erreurs de l'employeur dans le calcul de l'indemnité de congé allouée suite à la prise en compte d'une moyenne erronée du taux horaire – tel que prévu à l'article 30.2. de la convention collective applicable aux agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage – pour la période située entre décembre 2022 et juin 2023.

La partie défenderesse conteste l'existence de retards récurrents dans le paiement des salaires ; concernant le mois d'août 2023, elle fait plaider qu'un retard de 6 jours ne saurait constituer une faute grave dans le chef de l'employeur ayant pu justifier une

démission avec effet immédiat de PERSONNE1.). Les autres faits lui reprochés ne seraient pas non plus à qualifier de faute grave de nature à justifier une démission du requérant.

Concernant le retard dans le paiement des salaires, la jurisprudence retient que le paiement systématique des salaires en retard constitue un motif valable qui justifie la démission avec effet immédiat du contrat de travail entre parties pour faute de l'employeur.

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 du travail.

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.

En l'espèce, PERSONNE1.) - auquel il appartient d'établir la réalité de ses affirmations – reste en défaut de prouver les prétendus retards réguliers de paiement des salaires pour la période avant le mois d'août 2023.

Le motif lié aux retards réguliers du paiement des salaires avant le mois d'août 2023 est partant à écarter.

Concernant le motif lié au défaut de paiement du salaire du mois d'août 2023, il résulte des éléments en cause que la société SOCIETE1.) a payé en date du 25 août 2023 un acompte de 1.- euro (net) à titre d'acompte pour le salaire du mois d'août 2023.

La société SOCIETE1.) soutient que PERSONNE1.) a touché son salaire du mois d'août 2023 par un paiement de la société SOCIETE2.) qui aurait repris par la suite les salariés de la société SOCIETE1.).

Le curateur de la société SOCIETE1.) produit en cause un extrait bancaire renseignant sur un virement, valeur au 31 août 2023, d'un montant de 2.789,29.- euros opéré par la société SOCIETE2.) au profit de PERSONNE1.), virement comportant la mention *Salary Aug 2023 LUX-LGF-021*.

L'extrait bancaire susmentionné ne permet pas d'établir quand précisément PERSONNE1.) a, le cas échéant, perçu ce paiement et en particulier si tel était le cas avant l'envoi de la lettre de démission datée du 31 août 2023.

Même à admettre un défaut de paiement de salaire au 31 août 2023, le Tribunal retient que ce défaut de paiement unique ne saurait être admis comme motif d'une gravité de nature à rendre impossible la continuation des relations de travail de façon immédiate et irrémédiable (en ce sens : CSJ, 3^{ème} 1^{er} juillet 1999, n° 21381 du rôle).

Concernant le défaut de remise des fiches de salaires, il convient de rappeler l'article L. 125-7 (1) du Code du travail qui dispose que : « *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* ».

S'il est vrai que la société SOCIETE1.) reste en défaut d'établir que les fiches de salaires dont question auraient été communiquées avant la démission du salarié (la société SOCIETE1.) se limitant à invoquer un courriel de sa part du 3 octobre 2023 invitant le requérant à venir chercher sa fiche de salaire du mois de juillet 2023), toujours est-il que la non-remise de deux fiches de salaires ne saurait être considérée comme motif grave justifiant une rupture immédiate des relations de travail.

Concernant le motif tiré des erreurs de l'employeur dans le calcul l'indemnité de congé allouée suite à la prise en compte d'une moyenne erronée du taux horaire conformément à l'article 30.2. de la convention collective applicable aux agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage, étant précisé que le curateur de la société SOCIETE1.) s'est rapporté à prudence de justice quant à l'existence de ces erreurs, il convient de rappeler l'article L. 124-10 (6) du Code du travail, au terme duquel « *le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales* ».

Il faut admettre que le requérant était en mesure de prendre connaissance des erreurs alléguées dès transmission de la fiche de salaire.

En conséquence, les erreurs alléguées se situent au-delà du délai d'un mois précédant la démission, de sorte que le requérant est forclos à invoquer ce motif à l'appui de sa résiliation du contrat.

Il suit de l'ensemble de ces considérations que la démission par PERSONNE1.) pour faute grave de l'employeur n'est pas justifiée.

La demande de PERSONNE1.)

Quant aux demandes en paiement

▪ *Arriéré de salaire*

PERSONNE1.) réclame à titre d'arriéré de salaire le montant 3.311,38.- euros sous déduction d'un acompte net d'1.- euro relativement au salaire du mois d'août 2023. Il réclame encore le montant de 120.- euros (=76 heures x 1,58.- euro) au titre de la prime de protection rapprochée (« SPR »), et le montant de 76.- euros (à raison de 1.- euros par heure) au titre de la prime d'armes pour le mois d'août 2023, soit un total de 3.507,38.- euros.

La société SOCIETE1.) s'y oppose au motif que PERSONNE1.) aurait déjà touché son salaire du mois d'août 2023 par la société SOCIETE2.) qui aurait repris les salariés de la société SOCIETE1.) et qu'il ne saurait être admis que le requérant puisse toucher deux fois le salaire d'août.

PERSONNE1.) demande, à titre subsidiaire, et pour autant que le paiement par la société SOCIETE2.) devait être pris en compte, à se voir allouer le solde restant.

Il a déjà été mentionné ci-avant que le curateur de la société SOCIETE1.) produit en cause un extrait bancaire renseignant sur un virement, valeur au 31 août 2023, d'un montant de 2.789,29.- euros opéré par la société SOCIETE2.) au profit de PERSONNE1.), virement comportant la mention *Salary Aug 2023 LUX-LGF-021*.

PERSONNE1.), pour sa part, verse en cause un courriel adressé en date du 31 août 2023 par la société SOCIETE2.) à PERSONNE1.), qui se lit comme suit :

« *Attached is the CGS PAY for AUG 2023.*

This is NOT your pay from your employer SOCIETE1.).

You still need to contact SOCIETE1.) to receive your AUGUST salary.»

Au regard de la lettre de démission de PERSONNE1.) du 31 août 2023, il y a lieu de retenir que la société SOCIETE1.) avait l'obligation de lui régler le salaire du mois d'août 2023.

Il résulte des explications du curateur que la société SOCIETE2.) entendait reprendre l'activité de la société SOCIETE1.) et plus particulièrement le contrat de surveillance conclu entre la société SOCIETE1.) et l'ambassade américaine à Luxembourg, ainsi que les salariés de la société SOCIETE1.) (PERSONNE1.) ayant été embauché par la société SOCIETE2.) suite à sa démission de la société SOCIETE1.).

Si le Tribunal ignore les motivations exactes qu'entendait poursuivre la société SOCIETE2.) par le paiement du montant de 2.789,29.- euros, il n'en demeure pas moins que la communication inscrite sur le virement ne laisse pas de doute quant au fait que ce paiement se rapporte au salaire du mois d'août que devait percevoir PERSONNE1.) ; le courriel subséquent de la société du 31 août 2023 n'est pas de nature à renverser ce constat ce d'autant plus que PERSONNE1.) n'explique pas quel aurait été le motif de paiement du montant de 2.789,29.- euros (qui correspond en gros au montant net du traitement de base hors primes que touchait PERSONNE1.)) pour autant que le salaire dont question n'était pas visé.

Le Tribunal retient partant que PERSONNE1.) a d'ores et déjà perçu un montant net de 2.789,29.- euros + 1.- euros net (à titre d'acompte par la société SOCIETE1.)) au titre du salaire du mois d'août 2023.

Le curateur n'ayant pas remis en cause le quantum de 3.507,38.- euros théoriquement réduit à PERSONNE1.) pour le mois d'août 2023 (primes incluses), PERSONNE1.) peut dès lors se prévaloir d'une créance d'un montant brut de 3.507,89.- euros dont à déduire le montant net perçu de 2.789,30 euros.

- *Prime de fin d'année*

PERSONNE1.) réclame le montant de 3.758,18.- euros à titre de gratification du 13ème mois sur base de l'article 27 de la convention collective applicable aux agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage et fait valoir à ce titre qu'il aurait rempli la condition de la présence d'une année au sein de l'entreprise.

Le curateur de la société SOCIETE1.) s'oppose à la demande, motif pris que le requérant serait à l'origine de la résiliation du contrat de travail.

L'article 27 précité dispose que :

« La direction payera une gratification dite « 13ème mois » égale au traitement brut de base à la fin de l'exercice comptable. Ce treizième mois est versé avec le décompte du traitement mensuel à la fin de l'exercice comptable.

Si le salarié entre en service en cours de l'exercice, il reçoit autant de douzièmes du traitement de base du mois, que de mois entiers prestés depuis son entrée.

Si le salarié est licencié en cours d'année, sauf pour faute grave, il reçoit au moment de son départ autant de douzièmes du dernier traitement mensuel de base que de mois entiers de travail prestés dans l'année.

Tel n'est pas le cas en cas de résiliation du contrat de la part du salarié ni en cas de congédiement pour faute grave. ».

Au regard des développements précédents ayant retenu une démission non justifiée dans le chef de PERSONNE1.), ce dernier ne saurait bénéficier d'une gratification au titre du 13ème mois ; cette demande est dès lors à déclarer non fondée.

- *Indemnité pour congés légaux non pris*

PERSONNE1.) sollicite à se voir allouer le montant de 1.433,27.- euros à titre d'indemnité pour congé non pris (=74,88 heures x 19,1409.- euros).

Il explique avoir eu droit à un solde de congés de 17,36 jours, soit 138,88 heures, à la date de sa démission le 31 août 2023. Comme il aurait pris 8 jours de congés jusqu'alors, il aurait été redevable d'un solde 9,36 jours de congé, soit 74,88 heures.

Le curateur de la société SOCIETE1.) s'est rapporté à prudence de justice quant au bien-fondé de cette demande.

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 ».*

Les congés pris par PERSONNE1.) pour l'année 2023 résultent des fiches de salaires versées en cause.

En l'absence de contestations concrètes de la société SOCIETE1.) tant quant au principe qu'au quantum de la demande, il y a lieu de dire fondée la demande de PERSONNE1.) du chef d'indemnité pour congés non pris pour le montant de 1.433,27.- euros.

- *Rectification de la moyenne de congés*

PERSONNE1.) réclame le montant de 220,43.- euros à titre de rectification de l'indemnité de congé pris sur base du fait que la société SOCIETE1.) n'aurait pas appliqué correctement le taux horaire moyen destiné à calculer l'indemnité de congé allouée, conformément à l'article 30.2 de la convention collective de travail qui stipule que : *« L'indemnité de congé est calculée sur un traitement horaire moyen des trois*

mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé. Le salaire est établi à partir de la rémunération mensuelle brut ».

Il fait valoir que pour le mois de décembre 2022, il aurait pris 16 heures de congé et l'employeur - qui n'aurait payé qu'une heure de supplément du taux de congé - lui serait redevable de la somme de 22,75.- euros (= 15 x 1,5165).

Pour le mois de février 2023, il aurait pris 56 heures de congé et l'employeur lui serait redevable de la somme de 75,04.- euros (= 56 x 1,34).

Pour le mois de mars 2023, il aurait pris 8 heures de congé et l'employeur lui serait redevable de la somme de 20,72.- euros (= 8 x 2,59).

Pour le mois d'avril 2023, il aurait pris 8 heures de congé et l'employeur lui serait redevable de la somme de 20,72.- euros (= 8 x 2,72).

Pour le mois de mai 2023, il aurait pris 16 heures de congé et l'employeur lui serait redevable de la somme de 46,56.- euros (= 16 x 2,91).

Pour le mois de juin 2023, il aurait pris 16 heures de congé et l'employeur lui serait redevable de la somme de 33,60.- euros (= 16 x 2,1).

En l'absence de contestations concrètes de la société SOCIETE1.) tant quant au principe qu'au quantum de la demande, il y a lieu de dire fondée la créance de ce chef de PERSONNE1.) pour le montant réclamé de 220,43.- euros.

En conclusion, la demande du requérant est à déclarer fondée pour le montant de 5.161.- euros (= 3.507,30 + 1.433,27 + 220,43), dont à déduire le montant net de 2.789,30.- euros.

Il y a lieu de rappeler, qu'eu égard au fait que la société défenderesse se trouve en état de faillite, le Tribunal ne saurait prononcer de condamnation à son égard. Dans une telle hypothèse, la juridiction doit se limiter à fixer le montant de la créance du requérant à l'égard de la société en faillite.

Quant à la demande en transmission de documents

PERSONNE1.) fait valoir que la société SOCIETE1.) ne lui aurait pas transmis le certificat de rémunération de l'année 2023 ainsi que les fiches de salaire de juillet et août 2023 et conclut à voir enjoindre son ancien employeur de lui remettre les prédits documents sous peine d'astreinte.

Le curateur soutient ne plus disposer de ces documents et ne pas être en mesure d'émettre les prédits documents.

Au vu de la situation de la faillite et du fait qu'il n'existe pas d'élément de nature à remettre en cause l'affirmation du curateur selon laquelle il ne serait pas en possession des documents dont question, la demande de délivrance des documents précités est à rejeter.

Quant à la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.)

Quant aux demandes indemnitaires

- *L'indemnité compensatoire de préavis*

Le curateur de la société SOCIETE1.) demande à voir condamner PERSONNE1.) au paiement du montant de 3.311,38.- euros, équivalent à un mois de salaire brut, à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Aux termes de l'article L.124-6 du Code du travail:

« La partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

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 du préavis à respecter par l'employeur.

L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L.124-7, ni avec la réparation visée à l'article L.124-10.

Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. ».

En outre, d'après l'article L.124-4 du Code du travail : *« En cas de résiliation par le salarié, le contrat de travail prend fin à l'expiration d'un délai de préavis égale à la moitié du délai de préavis auquel le salarié peut prétendre conformément aux dispositions du paragraphe (2) de l'article L.124-3. ».*

Finalement, aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail :

« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :

à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. ».

En l'espèce, étant donné que la démission de PERSONNE1.) pour faute grave dans le chef de la partie employeuse a été déclarée non fondée, cette dernière peut en application des dispositions légales précitées prétendre à une indemnité compensatoire

de préavis correspondant à un mois de salaire (le requérant ayant eu une ancienneté de moins de 5 années).

Dès lors, la demande de la société SOCIETE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit être déclarée fondée pour le montant réclamé de 3.311,38.- euros (qui correspond au salaire de base renseigné par les fiches de salaire des mois de mai et juin 2023).

Les textes légaux ne prévoient aucune différence quant à la nature, brute ou nette, de la rémunération à payer de sorte qu'il convient de décider qu'à l'instar de l'employeur, le salarié est redevable du montant brut de sa rémunération.

Quant aux demandes en paiement

▪ *La demande en remboursement des frais de formation*

Sur base de l'article 13 du contrat de travail, la société SOCIETE1.) SA réclame au requérant le paiement de la somme de 4.787,65.- euros au titre du remboursement de frais de formation pour l'année 2022.

A l'appui de sa demande, la société SOCIETE1.) SA verse en cause :

- une facture n° 183 émise par la société SOCIETE3.) SARL du 31 octobre 2022 relativement à une formation de tir le 10 octobre 2022 pour le montant de 1.810.- euros,
- une facture n° 109 émise par la société SOCIETE3.) SARL du 21 avril 2022 relativement à une formation aux mois de janvier et février 2022 pour le montant de 17.445,52.- euros
- une facture n° 110 émise par la société SOCIETE3.) SARL du 21 avril 2022 relativement à une évaluation au mois de janvier 2022 pour le montant de 1.440.- euros

Ces factures indiquent à chaque fois au titre des participants le nom de PERSONNE1.) ensemble avec d'autres salariés. La société SOCIETE1.) verse encore une attestation de suivi de formation émise par la société SOCIETE3.) faisant état du fait que PERSONNE1.) a suivi avec succès une formation d'agent de protection rapprochée d'une durée de 120 heures sur la période de janvier à février 2022.

La société SOCIETE1.) a calculé la part individuelle reduite par PERSONNE1.) et a appliqué un pourcentage dégressif de 60% sur base de l'article 13 du contrat de travail et a pris en compte un abattement forfaitaire de 1.240.- euros pour arriver au montant de 4.787,65.- euros.

Le requérant conteste cette demande, motif pris que la formation aurait été nécessaire et utile à l'employeur. Pour autant que le Tribunal devait admettre le bien-fondé de la demande en son principe, PERSONNE1.) précise qu'il n'est entré au service de la société SOCIETE1.) qu'avec effet au 15 février 2022, de sorte qu'il ne saurait devoir supporter des frais relatifs à une période antérieure à cette date. Pour le mois de février 2022, il renvoie à la fiche de salaire établie pour ce mois en question qui ferait état de 42 heures de formation.

L'article 13 du contrat de travail dispose que :

« Les articles L.542-15 et L.542-16 du code du travail prévoient pour l'employeur le droit de demander au salarié de rembourser le montant des frais de formation engagés par l'employeur dans le cas où le salarié quitte l'entreprise :

- De sa propre initiative (hors cas de démission pour faute grave de l'employeur)
- Ou lorsqu'il est licencié pour faute grave.

Le montant des frais de formation à rembourser par le salarié doit être calculé :

1. Sur la base du coût total des frais de formation engagés par l'employeur durant l'exercice d'exploitation en cours et au cours des trois (3) exercices précédents
2. Le montant à rembourser par le salarié diminue dans le temps par l'effet de deux (2) mécanismes combinés :
 - a. Application d'un pourcentage dégressif : le remboursement des frais de formation sera de 100% pour l'exercice en cours et l'exercice précédent, il sera de 60% pour le deuxième exercice et de 30% pour le troisième exercice
 - b. Application d'un abattement forfaitaire : le montant à rembourser par le salarié est réduit d'un abattement de 1240.- Euros pour chaque exercice. Cet abattement s'applique pour chaque exercice d'exploitation clôturé. En conséquence, l'abattement forfaitaire de 1240.-Euros doit être multiplié par el nombre d'exercice (s) clôturé (s).
L'exercice en cours n'est par définition pas clôturé et ne génère donc pas d'abattement. ».

Les développements précédents ont retenu dans le chef de PERSONNE1.) une démission non motivée par une faute grave de l'employeur de sorte que la société SOCIETE1.) est fondée en son principe à réclamer le remboursement des frais de formation.

Quant au quantum :

Il résulte des pièces versées en cause que 3 salariés (dont PERSONNE1.) ont suivi la formation du 10 octobre 2022 pour un coût de 1.810.- euros, soit le montant de 603,33.- euros pour PERSONNE1.) pris individuellement.

Concernant les formations de janvier et février 2022, le Tribunal constate que le curateur – auquel il appartient de prouver le bien-fondé de ses prétentions - reste en défaut d'expliquer l'apparente contradiction entre ses pièces faisant état d'une formation de PERSONNE1.) de 120.- heures durant les mois de janvier et février 2022 et le fait que le contrat de travail n'a pris effet qu'en date du 15 février 2022, la fiche de salaire du mois de février 2022 ne faisant état que de 42 heures de formation.

En l'absence de renseignements complémentaires quant au bien-fondé des frais en relation avec une formation antérieure au contrat de travail ente parties, le Tribunal retient que la société SOCIETE1.) est fondée à réclamer, outre les frais de formation

d'octobre 2022, le remboursement des 42 heures de formation ayant eu lieu en février 2022.

Concernant le coût individuel de PERSONNE1.) pour ces 42 heures de formation, et en l'absence d'informations supplémentaires, compte tenu du fait que la facture n° 109 précitée renseigne sur une durée de formation de 95.- heures (pour janvier et février 2022) pour 2 salariés, il peut être retenu un montant de 8.722,76.- euros par salarié (=17.445,52 : 2), respectivement un montant de 3.856,38,- euros ([8.722,76 : 95] x 42) pour 42 heures de formation pour PERSONNE1.).

Sur le montant de 4.459,71.- euros (603,33 + 3.856,38), il y a lieu d'appliquer un pourcentage dégressif de 60% prévu à l'article 13 du contrat de travail, de sorte à arriver au montant de 2.675,83.- euros, et de retrancher l'abattement forfaitaire de 1.240.- euros, de sorte à aboutir au montant de 1.435,83.- euros (= 2.675,83 – 1.240) à charge de PERSONNE1.) du chef de remboursement des frais de formation.

▪ *Le remboursement du matériel non restitué*

La société SOCIETE1.) revendique, sur base de l'article 11 du contrat de travail, le remboursement du coût du matériel mis à disposition de PERSONNE1.) pour un montant de 966.- euros se décomposant comme suit :

- gillet par balles	653.- euros
- gants	57.- euros
- carte port arme	50.- euros
- carte accréditation	15.- euros
- lampe torche	95.- euros
- menottes	19.- euros
- porte-menottes	17.- euros

PERSONNE1.) explique ne plus posséder ce matériel qu'il aurait emporté auprès de son nouvel employeur.

L'article 11 du contrat de travail dispose que : « *L'exercice de sa fonction entraîne l'obligation formelle par le salarié du port de l'uniforme, du badge/caret professionnelle pendant toute la durée de son service.*

(...)

Toutes les parties de l'uniforme fournies y compris les attributs spécifiques sont la propriété exclusive de la société SOCIETE1.) S.A. qui les met à disposition du salarié pour l'exercice de sa mission.

(...)

Une liste du matériel fourni par l'employeur au salarié le premier jour du travail, notamment l'uniforme, les attributs, est signée par les eux parties et annexée à la présente pour en faire partie intégrante.

(...)

La détérioration prématurée, la perte ou non-restitution des uniformes et de ses attributs sont susceptibles d'une refacturation au salarié ».

Au regard des stipulations claires et précises susmentionnées, la demande en restitution de la société SOCIETE1.) est à déclarer fondée en son principe.

La société SOCIETE1.) verse en cause une liste datée du 7 mars 2022 et signée par PERSONNE1.) reprenant en détail le matériel remis, matériel qui correspond à celui actuellement revendiqué dans le cadre du présent litige ainsi qu'un tableau mettant en compte le coût du matériel en cas de retenue.

Comme les chiffres repris dans ce tableau correspondent aux montants actuellement réclamés par la société SOCIETE1.) et en l'absence de plus amples contestations dans le chef de PERSONNE1.), la demande en remboursement du montant de 966.- euros est à dire fondée.

▪ *Le remboursement des salaires trop-perçus*

Le curateur de la société SOCIETE1.) revendique le remboursement du montant de 9.107,88.- euros à titre de salaire trop-perçus pour la période de mars 2022 à février 2023 en arguant du fait que le salarié n'aurait pas effectué ses 173 heures de travail mensuellement ; le curateur verse à ce titre un décompte analysant les heures prétendument prestées par le requérant.

Il convient de rappeler que pour que le salaire soit dû, il faut que la prestation de travail qui en est la cause juridique et la mesure ait été accomplie. Le salaire est la contrepartie du travail accompli et le principe de la corrélation travail- salaire veut qu'aucun salaire ne soit dû lorsque le travail n'a pas été accompli.

Il incombe à l'employeur de prouver l'absence du lieu de travail lorsque cette absence est invoquée comme motif du non-paiement. Il incombe par contre au salarié, s'il invoque une exonération de son devoir de présence, de prouver les faits constitutifs de la justification de son absence, une fois que celle-ci a été établie par l'employeur (voir Cour, 13 février 2014, numéroNUMERO2.) du rôle)

En présence d'un contrat de travail régulier écrit, l'exécution du travail est présumée et il incombe à l'employeur de prouver que son salarié n'a pas travaillé.

En l'espèce, le curateur de la société SOCIETE1.) reste en défaut d'établir cette preuve et n'explique d'ailleurs pas le quantum des heures de travail prétendument prestées.

La demande en remboursement de salaires trop-perçus est dès lors à déclarer non fondée.

Conclusion :

Il y a lieu, au regard des développements précédents, de condamner PERSONNE1.) à payer à la masse de la faillite de la société anonyme SOCIETE1.) S.A.. le montant de 5.713,21.- euros (=3.311,38 + 1.435,83 + 966).

Quant aux demandes accessoires

- *Demande en allocation d'une indemnité de procédure*

Tant PERSONNE1.) que le curateur de la société SOCIETE1.) réclament l'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).

A défaut pour les parties d'établir la condition de l'iniquité requise par la loi, leurs demandes en allocation d'une indemnité de procédure sont à dire non fondées.

- *Demande en exécution provisoire*

Au regard du fait que le Tribunal s'est limité à fixer la créance de PERSONNE1.) à l'égard de la société SOCIETE1.), la demande en exécution provisoire est à rejeter.

- *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de faire masse des frais et dépens et de les imposer pour moitié à charge de PERSONNE1.) et pour moitié à charge de la masse de la faillite de la société SOCIETE1.).

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du travail de Luxembourg,
statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit les demandes en la forme,

déclare non fondée la démission de PERSONNE1.) pour faute grave dans le chef de la société anonyme SOCIETE1.) S.A., en état de faillite,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) du chef d'arriérés de salaires pour le montant brut de 3.507,38.- euros dont à déduire le montant net de 2.789,30.- euros,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) du chef de paiement de la prime de 13^{ème} mois et en déboute,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) du chef d'indemnité pour congés non pris pour le montant de 1.433,27.- euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) du chef de rectification de la moyenne de l'indemnité de congés pris pour le montant de 220,43.- euros,

partant fixe la créance de PERSONNE1.) à l'égard de la société anonyme SOCIETE1.) S.A., en état de faillite, au montant de 5.161.- euros, dont à déduire le montant net de 2.789,30.- euros,

dit que PERSONNE1.) devra se pourvoir devant qui de droit pour l'admission de sa créance ci-avant fixée au passif de la faillite de la société anonyme SOCIETE1.) S.A.,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) à se voir transmettre le certificat de rémunération de l'année 2023 ainsi que les fiches de salaire de juillet et août 2023 et en déboute

dit fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) S.A., en état de faillite, du chef d'indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 3.311,38.- euros,

dit fondée la demande la société anonyme SOCIETE1.) S.A., en état de faillite, du chef de remboursement des frais de formation pour le montant de 1.435,83.- euros,

dit fondée la demande la société anonyme SOCIETE1.) S.A., en état de faillite, du chef de non-restitution de matériel, pour le montant de 966.- euros,

dit non fondée la demande la société anonyme SOCIETE1.) S.A., en état de faillite, du chef de salaires trop perçus et en déboute,

partant condamne PERSONNE1.) à payer à la masse de la faillite de la société anonyme SOCIETE1.) S.A.. le montant de 5.713,21.- euros,

dit non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure et en déboute,

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement,

fait masse des frais et dépens et les impose pour moitié à charge de PERSONNE1.) et pour moitié à charge de la masse de la faillite de la société anonyme SOCIETE1.) S.A..

Ainsi fait et jugé par Robert WORRE, 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.

Robert WORRE,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière