

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 648/2025**  
**(rôle L-TRAV-546/24)**

## **JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

### **TRIBUNAL DU TRAVAIL**

## **AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 18 FEVRIER 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Jeff JÜCH	Assesseur - employeur
Alain BACK	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à B-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de la société à responsabilité limitée KRIEG AVOCAT CONSEIL s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Ousmane TRAORÉ, avocat, en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**ET:**

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

ayant été établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), déclarée en faillite par jugement du

tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, du 19 février 2024, représentée par son curateur Maître Christian HANSEN, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE4.),

## **PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Mélissa SCHMITZ, avocat, en remplacement de Maître Christian HANSEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,  
ainsi que de :

## **L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,**

représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-ADRESSE5.), pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-ADRESSE6.), ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,  
défaillant.

---

## **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 18 juillet 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 12 août 2024.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 21 janvier 2025. A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître Ousmane TRAORÉ, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Mélissa SCHMITZ.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est à l'audience du 21 janvier 2025 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

L'ETAT a cependant par fax du 20 janvier 2025 informé le tribunal de ce siège qu'il n'avait pas de revendications à faire valoir dans l'affaire.

Les mandataires des parties 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 a été reporté le

## **JUGEMENT QUI SUIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 18 juillet 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., représentée par son curateur Maître Christian HANSEN, devant le Tribunal du Travail de ce siège pour voir fixer sa créance dans le cadre de la faillite aux montants suivants :

1) dommage matériel : 10.000,00 €

2) dommage moral :	5.000,00 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	7.829,14 €
4) arriérés de salaire – février 2023 :	1.378,40 €
5) intérêts sur le montant de 1.378,14 € du 22.09.23 au 19.02.24 :	11,33 €
6) arriérés de salaire – août 2023 :	2.649,10 €
7) intérêts sur le montant de 2.649,10 € du 01.09.23 au 19.02.24 :	24,82 €
8) arriérés de salaire relatifs aux index d’avril 2022 à octobre 2022 :	621,93 €
9) intérêts sur le montant de 621,93 € du 06.12.22 au 19.02.24 :	14,99 €
10) arriérés de salaire relatifs aux index pour le mois de septembre 2022 :	90,16 €
11) indemnité compensatoire pour congés non pris :	1.923,35 €
12) intérêts légaux sur le montant de 1.923,35 € du 01.09.23 au 19.02.24 :	18,02 €

soit en tout le montant de 29.531,24 €

Le requérant demande finalement la condamnation de la partie adverse à tous les frais et dépens de l’instance.

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

A l’audience du 21 janvier 2025, le requérant a demandé acte qu’il augmentait sa demande en réparation du préjudice matériel qu’il aurait subi du fait de son licenciement abusif au montant de 12.904,20 €

Acte lui en est donné.

L’ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l’emploi, ne s’est à l’audience du 21 janvier 2025 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

Etant donné qu’il a pour avocat Maître Claudio ORLANDO, il y a lieu de statuer contradictoirement à son égard.

### **I. Quant aux faits**

Par contrat de travail signé entre les parties au litige le 26 avril 2021, la société SOCIETE1.) a engagé le requérant le même jour en qualité de « couvreur-zingueur ».

La société SOCIETE1.) a licencié le requérant avec effet immédiat par courrier daté du 1<sup>er</sup> septembre 2023.

Le requérant a fait contester son licenciement le 22 novembre 2023.

La société SOCIETE1.) a été déclarée en faillite par un jugement du Tribunal d’arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 19 février 2024.

Le requérant a en date du 4 avril 2024 déposé au greffe du Tribunal d’arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, une déclaration de créance portant sur le montant de 29.561,24 €

Suivant cette déclaration de créance, inscrite au tableau des créanciers sous le numéro NUMERO3.), le requérant réclame plus particulièrement le montant de 7.829,14 € à titre d’indemnité compensatoire de préavis, le montant de 1.378,40 € à titre d’arriérés de salaire pour le mois de février 2023, le montant de 11,33 € à titre des intérêts sur la somme de 1.378,40 € du 22 septembre 2023 au 19 février 2024, le montant de 2.649,10 € à titre d’arriérés de salaire pour le mois d’août 2023, le montant de 24,82 € à titre des intérêts sur la somme de 2.649,10 € du 1<sup>er</sup> septembre 2023 au 19 février 2024, le

montant de 621,93 € à titre des arriérés de salaire relatifs aux index d'avril 2022 à octobre 2022, le montant de 14,99 € à titre des intérêts sur le montant de 621,93 € du 6 décembre 2022 au 19 février 2024, le montant de 90,16 € à titre des arriérés de salaire relatifs aux index pour le mois de septembre 2022, le montant de 1.923,35 € à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris, le montant de 18,02 € à titre des intérêts légaux sur le montant de 1.923,35 € du 1<sup>er</sup> septembre 2023 au 19 février 2024, le montant de 10.000.- € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et le montant de 5.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait.

Lors de la vérification des créances qui a eu lieu en date du 19 avril 2024, le curateur de la société SOCIETE1.) a contesté la créance du requérant, contestations que le curateur de la société faillie a réitérées à l'audience du 2 juin 2024, audience à laquelle les débats sur les contestations avaient été fixées.

Par jugement du 24 juin 2024, le Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, a en présence des contestations du curateur renvoyé la déclaration de créance du requérant devant le Tribunal du Travail.

## **II. Quant au licenciement**

### **A. Quant au caractère abusif du licenciement**

#### **a) Quant à la protection édictée par l'article L.121-6 du code du travail**

##### **1) Quant aux moyens des parties au litige**

Le requérant fait en premier lieu valoir que son licenciement est abusif alors que la société SOCIETE1.), dûment informée de son incapacité de travail, l'aurait licencié en pleine période de maladie.

Il fait en effet valoir qu'il a été en incapacité de travail dûment justifiée en date du 1<sup>er</sup> septembre 2023, jour le l'envoi de la lettre de licenciement.

Il fait ainsi valoir qu'il a suivant certificat médical du 29 août 2023 été en incapacité de travail pour cause de maladie du 29 août au 1<sup>er</sup> septembre 2023 et qu'il a en date du 30 août 2023 envoyé son certificat médical à la partie défenderesse à l'adresse mail MAIL1.).

Le curateur de la société SOCIETE1.) soutient que la société faillie n'a pas été au courant du certificat médical du requérant.

Le curateur de la société SOCIETE1.) fait ainsi valoir que même si le requérant a envoyé son certificat médical à l'adresse mail MAIL1.), cette adresse ne constitue pas l'adresse mail officielle de la société SOCIETE1.) qui serait celle qui figure sur le contrat de travail du requérant.

Suite aux contestations du curateur de la société SOCIETE1.), le requérant s'est réservé le droit de fournir en cours de délibéré la preuve que l'adresse mail [MAIL1.](#) était utilisée par la société pour correspondre avec lui.

Il fait ainsi valoir qu'il a envoyé son certificat médical à l'une des adresses de la société SOCIETE1.).

Le curateur de la société SOCIETE1.) réplique que la société faillie n'a pas trouvé le certificat médical du requérant sur l'ordinateur.

Le requérant se rapporte finalement à prudence de justice quant à l'adresse mail où il aurait dû envoyer son certificat médical.

## 2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.121-6 du code du travail :

*« Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.*

*L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.*

*Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.*

*L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.....*

*Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.*

*La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive. ».*

Les dispositions de l'article L.121-6 du code du travail sont d'après la jurisprudence à interpréter de la façon suivante :

- l'employeur recouvre le droit de licencier si l'avertissement oral n'est pas suivi, dans le délai de trois jours, d'un certificat médical ;
- le salarié a le droit de présenter immédiatement un certificat médical sans passer par la formalité de l'avertissement ;
- la loi exige en outre une information effective de l'employeur et il incombe à cet égard au salarié de rapporter la preuve qu'il a averti l'employeur de son incapacité de travail le premier jour de l'empêchement et que ce dernier a reçu le certificat médical afférent dans le délai légal ;
- aussi longtemps qu'il n'a pas reçu l'information que le salarié absent est incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur garde toute liberté pour mettre fin au contrat de travail du salarié.

L'obligation faite au salarié d'avertir l'employeur le premier jour de sa maladie et de lui faire parvenir endéans un délai de trois jours un certificat de maladie doit permettre à ce dernier non seulement d'être immédiatement informé de la maladie du salarié, mais encore de prendre des dispositions au niveau de l'organisation de son entreprise aux fins de pallier l'absence de ce dernier.

Il résulte des éléments du dossier que le requérant a adressé son certificat médical pour la période allant du 29 août au 1<sup>er</sup> septembre 2023 à la société SOCIETE1.) le 30 août 2023 via l'adresse mail [MAIL1.\)](mailto:MAIL1.)).

Afin de prouver qu'il a correspondu avec la société SOCIETE1.) via l'adresse mail [MAIL1.\)](mailto:MAIL1.)), le requérant a encore versé en cours de délibéré des mails desquels il résulte qu'il a correspondu avec la société faille via cette dernière adresse.

Le curateur de la société SOCIETE1.) n'a malgré l'invitation du tribunal à l'audience du 21 janvier 2025 plus pris position sur les mails versés par le requérant en cours de délibéré.

Etant donné que le curateur a été mis à même de prendre position sur les mails que le requérant a versés en cours de délibéré, il y a lieu de prendre ces derniers en considération.

S'il résulte ainsi de ces mails que le requérant a bien correspondu avec la société SOCIETE1.) via l'adresse mail [MAIL1.](#), il ne résulte cependant d'aucun élément du dossier que la société SOCIETE1.) a réceptionné le mail du requérant du 30 août 2023.

Le requérant est partant resté en défaut de prouver qu'il a rempli les formalités prescrites par l'article L.121-6 du code du travail, de sorte que son licenciement ne saurait pas être déclaré abusif pour avoir été prononcé pendant sa maladie.

Le premier moyen du requérant doit partant être rejeté.

#### b) Quant à la précision du motif du licenciement

##### 1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

Le curateur de la société SOCIETE1.) n'a pas pris position sur le deuxième moyen du requérant.

##### 2) Quant aux motifs du jugement

D'après l'article L.124-10(3) du code du travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10(3) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

La société SOCIETE1.) reproche dans la lettre de congédiement une absence injustifiée au requérant, de sorte qu'elle y a indiqué la nature de la faute qu'elle lui reproche.

La durée de cette absence peut en outre être déduite de cette lettre : la société SOCIETE1.) reproche au requérant une absence injustifiée du 14 au 21 août 2023, soit une absence injustifiée de cinq jours.

Etant donné que la présence du salarié à son poste de travail constitue une obligation de résultat et que toute absence injustifiée entraîne nécessairement une perturbation de l'entreprise de l'employeur, la société SOCIETE1.) n'avait pas besoin d'indiquer spécialement dans la lettre de licenciement les circonstances qui sont de nature à attribuer à cette absence injustifiée le caractère d'un motif grave.

Il résulte des considérations qui précèdent que la société SOCIETE1.) a indiqué le motif du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement, de sorte que le deuxième moyen du requérant doit être rejeté.

### c) Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

#### 1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que les motifs de son licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

Il fait valoir qu'il aurait suite à son congé parental dû reprendre son travail le 14 août 2023.

Il fait ensuite valoir qu'il a appelé le secrétariat de la société SOCIETE1.) le 11 août 2023 qui lui aurait dit que la société était en congé collectif du 11 au 18 août 2023.

Il fait ensuite valoir qu'il a de nouveau téléphoné à la société SOCIETE1.) le 17 août 2023, mais que celle-ci ne lui a pas répondu.

Il fait ainsi valoir qu'il s'est représenté à son poste le 28 août 2023.

Il fait finalement valoir que lors de la reprise, il a senti une douleur au niveau de la hanche, de sorte qu'il aurait été en maladie du 29 août au 1<sup>er</sup> septembre 2023.

Le curateur de la société SOCIETE1.) conteste que le licenciement soit abusif.

Le curateur de la société SOCIETE1.) fait ainsi valoir qu'une absence de plus de trois jours est une faute grave qui justifie un licenciement avec effet immédiat.

#### 2) Quant aux motifs du jugement

D'après l'article L.124-10 du code du 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 tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement.

Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail ; le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

Or, il aurait appartenu au requérant, qui ne conteste pas avoir été absent de son poste de travail du 14 au 18 août 2023, de justifier son absence, ce qu'il est resté en défaut de faire.

Le requérant est ainsi plus particulièrement resté en défaut de prouver qu'il a été en congé collectif du 14 au 18 août 2023.

Il échet partant de considérer que le requérant a été en absence injustifiée du 14 au 21 août 2023, soit durant cinq jours.

Or, le tribunal de ce siège considère qu'en l'espèce, l'absence injustifiée du requérant pendant une semaine constitue une faute grave justifiant son licenciement avec effet immédiat.

Le licenciement que la société SOCIETE1.) a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 1<sup>er</sup> septembre 2023 doit partant être déclaré fondé.

Il échet en conséquence de débouter le requérant de sa demande en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif, ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

### **III. Quant aux arriérés de salaire**

#### **A. Quant aux salaires des mois de février et d'août 2023**

##### **a) Quant aux moyens des parties au litige**

Le requérant demande ensuite à voir fixer sa créance à l'égard de la société SOCIETE1.) du chef de ses salaires pour les mois de février et d'août 2023 au montant de (1.378,40 €+ 2.649,10 €=) 4.027,50 €

Il réclame plus particulièrement le montant de [64(heures) X 21,5375 €(salaire horaire) =] 1.378,40 € à titre de son salaire pour le mois de février 2023 et le montant de [15(jours) X 8(heures) X 22,0758 €(salaire horaire) =] 2.649,10 € à titre de son salaire pour le mois d'août 2023.

Le curateur de la société SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire.

##### **b) Quant aux motifs du jugement**

En ce qui concerne en premier lieu la demande du requérant en paiement de son salaire du mois de février 2023, d'après l'article L.221-1 du code du travail, le salaire stipulé en numéraire est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent.

Il appartient ainsi en application de l'article 1315 du code civil à l'employeur de prouver qu'il a payé à son salarié tous les salaires qui lui sont dus.

Or, étant donné que le curateur de la société SOCIETE1.) est resté en défaut de démontrer que la société faillie a payé au requérant son salaire pour le mois de février 2023, la demande de ce dernier en paiement de son salaire pour le mois de février 2023 est au vu des pièces versées fondée pour le montant réclamé de 1.378,40 €

En effet, la société SOCIETE1.) a dans la fiche de salaire du mois de février 2023 mis en compte 64 heures de travail au taux horaire de 21,0124 € au lieu du taux horaire de 21,5375 €

Il y a ainsi lieu de prendre en compte le taux horaire de 21,5375 € pour le calcul du salaire du mois de février 2023 alors que l'indice à partir du mois de février 2023 est l'indice 898,93.

En ce qui concerne ensuite la demande du requérant en paiement de son salaire pour le mois d'août 2023, et plus précisément pour la période allant du 14 au 31 août 2023, le requérant doit être considéré comme ayant été en absence injustifiée pendant cette période, de sorte qu'il doit être débouté de sa demande en paiement d'un salaire pour le mois en question.

En effet, le requérant qui n'a pas prouvé qu'il a été en congé collectif pour la période allant du 14 au 18 août 2021 et qui n'a pas été couvert par un certificat médical pour la période du 29 août 2023 au 1<sup>er</sup> septembre 2023, est en aveu qu'il n'a pas travaillé du 19 au 28 août 2023.

## B. Quant aux arriérés de salaire relatifs aux index des mois d'avril à novembre 2022

### a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir fixer sa créance à l'égard de la société SOCIETE1.) du chef de ses arriérés de salaire relatifs aux index d'avril à novembre 2022 à la somme de (621,93 €+ 90,16 € => 712,09 €

Il fait en effet valoir que la société SOCIETE1.) n'a pas correctement appliqué les index intervenus à compter du mois d'avril 2022.

En ce qui concerne dès lors son salaire pour le mois d'avril 2022, le requérant fait valoir que la société SOCIETE1.) lui a payé un montant de 3.444.- € alors que, application faite de l'index, elle aurait dû lui régler le montant de (168 X 21,0123 + 2,5 X 21,0123 X 140% => 3.603,61 €

Il fait partant valoir que la société SOCIETE1.) reste lui redevoir le montant de (3.606,61 €- 3.444.- € => 159,61 € à titre d'arriérés de salaire pour le mois d'avril 2022.

Il fait ensuite valoir qu'il en est de même pour les mois de mai et de juin 2022, les salaires réglés par la société SOCIETE1.) s'élevant à 3.608.- € au lieu de (176 X 21,0123 => 3.698,16 € soit une différence de (3.698,16 €- 3.608 € =>) 90,16 € pour chacun de ces deux mois.

Il fait ensuite valoir que pour le mois de juillet 2022, la SOCIETE1.) a payé le montant de 3.444.- € au lieu de (168 X 21,0123 => 3.530,07 € soit une différence de (3.530,07 €- 3.444.- € =>) 86,07 €

Il fait ensuite valoir que pour le mois d'août 2022, la société SOCIETE1.) a payé le montant de 3.772.- € au lieu de (184 X 21,0123 => 3.866,26 € soit une différence de (3.866,26 €- 3.772.- € =>) 94,26 €

Il fait ensuite valoir que pour le mois de septembre 2022, la société SOCIETE1.) a payé le montant de 3.608.- € au lieu de (176 X 21,0123 => 3.698,16 € soit une différence de (3.698,16 €- 3.608.- € =>) 90,16 €

Il fait encore valoir que pour le mois d'octobre 2022, la société SOCIETE1.) a payé le montant de 3.444.- € au lieu de (168 X 21,0123 => 3.530,07 € soit une différence de (3.530,07 €- 3.444.- € =>) 86,07 €

Il fait finalement valoir que pour le mois de novembre 2022, la société SOCIETE1.) a payé le montant de 3.608.- € au lieu de (176 X 21,0123 => 3.698,16 € soit une différence de (3.698,16 €- 3.608 € =>) 90,16 €

Le curateur de la société SOCIETE1.) se rapporte également à prudence de justice en ce qui concerne cette demande.

### b) Quant aux motifs du jugement

Le tribunal de ce siège constate en premier lieu qu'une erreur matérielle s'est glissée dans le décompte du requérant.

Si le requérant réclame en premier lieu des arriérés de salaire relatifs aux index d'avril à octobre 2022, puis des arriérés de salaire relatifs aux index pour le mois de septembre 2022, il réclame en réalité des arriérés de salaire relatifs aux index d'avril à novembre 2022.

Il résulte ensuite des pièces versées que la société SOCIETE1.) n'a à partir du mois d'avril 2022 pas appliqué le taux horaire d'un montant de 21,0123 € pour le calcul des salaires.

Etant donné que le curateur de la société SOCIETE1.) est resté en défaut de prouver que la société faillie a pour le mois d'avril 2022 payé les heures supplémentaires au requérant et que la société SOCIETE1.) n'a pas appliqué le taux horaire de 21,0123 € suite à l'indexation des salaires en avril 2022, la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire doit au vu des fiches de salaire versées être déclarée fondée pour le montant réclamé de 712,09 €

#### **IV. Quant à l'indemnité compensatoire pour congés non pris**

##### **A. Quant aux moyens des parties au litige**

Le requérant demande ensuite à voir fixer sa créance à l'égard de la société SOCIETE1.) du chef de son indemnité compensatoire pour congés non pris à la somme de [85(heures) X 22,6276 €(salaire horaire) =] 1.923,35 €

Le curateur de la société SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris.

##### **B. Quant aux motifs du jugement**

Aux termes de l'article L.233-12 du code du travail :

*« Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement.*

*Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.*

*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. ».*

La société SOCIETE1.) a mis en compte dans la fiche de salaire du requérant du mois de février 2023 61 heures de congé et 24 heures à récupérer.

L'employeur qui prétend que le salarié n'a pas droit à une indemnité compensatoire pour congés non pris doit établir ou bien qu'il a accordé au salarié le congé auquel il avait droit ou bien qu'il lui a payé l'indemnité correspondant au congé non pris.

Etant donné que le curateur de la société SOCIETE1.) est resté en défaut de prouver que la société faillie a payé ces 85 heures au requérant, la demande de ce dernier en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris et d'heures de récupération doit être déclarée fondée pour le montant réclamé de 1.923,35 €

#### **V. Quant à la fixation de la créance du requérant**

Le Tribunal du Travail, compétent pour statuer sur l'existence et l'importance d'une créance d'un salarié envers son ancien employeur, ne peut pas condamner le curateur au paiement de la dette, ni décider de l'admission de sa créance au passif de la faillite.

Il doit se limiter, après avoir arrêté la créance, à réserver au créancier le droit de se pourvoir devant le tribunal compétent pour requérir de lui l'admission de sa créance au passif de la faillite.

Il y a partant lieu de fixer la créance du requérant à l'égard de la société SOCIETE1.) à titre de ses demandes pécuniaires au montant de (1.378,40 €+ 712,09 €+ 1.923,35 €=) 4.013,84 € et à renvoyer le requérant à se pourvoir pour l'admission de la créance ci-avant fixée devant qui de droit.

## **PAR CES MOTIFS**

**le Tribunal du Travail de et à Luxembourg**

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

**déclare** la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

**donne acte** à PERSONNE1.) qu'il augmente sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif au montant de 12.904,20 €;

**déclare** le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 1<sup>er</sup> septembre 2023 fondé ;

partant **déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

**déclare** non fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et la rejette ;

**déclare** fondée sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour le montant de (1.378,40 €+ 712,09 €=) 2.090,49 € et la rejette pour le surplus ;

**déclare** fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris et d'heures de récupération pour le montant de 1.923,35 €;

partant **fixe** la créance de PERSONNE1.) à l'égard de la société la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à la somme de (2.090,49 €+ 1.923,35 €=) 4.013,84 €;

**dit** que pour l'admission de la créance ci-avant fixée au passif de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., PERSONNE1.) devra se pourvoir devant qui de droit ;

**condamne** Maître Christian HANSEN, ès-qualités, 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**