

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 1247/2025**  
**(rôle L-TRAV-190/24)**

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**  
**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU**  
**MARDI, 1<sup>er</sup> AVRIL 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 D-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de la société à responsabilité limitée ETUDE D'AVOCATS GROSS & ASSOCIES s.à r.l., établie à L-2155 Luxembourg, 78, Mühlenweg, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 250 053, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Laurent LIMPACH, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Bruno MARTINS DOS SANTOS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Laurent LIMPACH, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**ET:**

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) 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.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

**PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Stéphanie COLLMANN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Stephan WONNEBAUER, 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 8 mars 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 26 mars 2024.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 11 mars 2025. A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître Bruno MARTINS DOS SANTOS, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Stéphanie COLLMANN.

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 avait été fixé le

**JUGEMENT QUI SUIVIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 8 mars 2024, 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 suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

- |                          |             |
|--------------------------|-------------|
| 1) dommage matériel :    | 15.000,00 € |
| 2) dommage moral :       | 10.000,00 € |
| 3) arriérés de salaire : | 2.487,38 €  |

soit en tout le montant de 27.487,38 € avec les intérêts légaux sur le montant de 25.000.- € à partir du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, et sur le montant de 2.487,38 € à partir de la demande en justice, chaque fois jusqu'à solde.

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration du troisième mois qui suit la notification du présent jugement.

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.

Le requérant 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.

À l'audience du 11 mars 2025, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 3.470,28 €

Acte lui en est donné.

## **I. Quant à la recevabilité de la demande**

### **A. Quant à l'irrecevabilité de la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire pour cause de libellé obscur**

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

La partie défenderesse soulève en premier lieu l'irrecevabilité de la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire pour cause de libellé obscur.

En ce qui concerne plus particulièrement le mois d'avril 2021, la partie défenderesse fait valoir que la requête n'indique pas la date à laquelle les trois heures réclamées auraient été prestées.

En ce qui concerne ensuite le mois de juillet 2021, la partie défenderesse fait valoir que la requête n'indique pas quel jour les quatre heures réclamées auraient et prestées mais non payées.

En ce qui concerne encore le mois de juin 2022, la partie défenderesse fait valoir que le requérant réclame le paiement de 1,5 heures travaillées sans donner aucune précision à ce sujet.

En ce qui concerne finalement le mois de juillet 2023, la partie défenderesse se demande quelles heures sont visées et à quelle date « cela correspond ».

Le requérant demande à voir rejeter le moyen relatif au libellé obscur de sa demande en paiement d'arriérés de salaire.

Le requérant fait ainsi valoir que sa demande en paiement d'arriérés de salaire est précise et que la problématique est donnée, de sorte que la partie défenderesse aurait été en mesure de se défendre face à cette demande.

La partie défenderesse réplique qu'on ignore à quelles dates les prétendues heures travaillées auraient été prestées.

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

Aux termes de l'article 145 du nouveau code de procédure civile :

*« La requête indique les noms, prénoms, professions et domiciles des parties, ainsi que les qualités en lesquelles elles agissent. Elle énonce l'objet de la demande et contient l'exposé sommaire des moyens. Elle est signée par le demandeur ou son fondé de pouvoir. Toutes ces prescriptions sont à observer à peine de nullité..... ».*

D'après l'article 145 du nouveau code de procédure civile, la requête doit donc à peine de nullité énoncer l'objet de la demande et contenir l'exposé sommaire des moyens.

La prescription de l'article 145 du nouveau code de procédure civile doit ainsi être interprétée en ce sens que l'indication exacte des prétentions et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande sont requises.

La description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés.

En effet, le but de la condition posée par l'article 145 du nouveau code de procédure civile est que le défendeur puisse savoir, avant de comparaître, quel est l'objet réclamé et à quel titre il forme sa demande.

L'objet de la demande en justice est constitué par les prétentions du demandeur alors que la cause d'une telle demande consiste dans l'ensemble des faits se trouvant à la base de la demande.

L'exposé sommaire des moyens doit en outre être suffisant pour informer le défendeur de la cause de la demande, laquelle réside dans l'ensemble des faits qui sont invoqués pour parvenir au succès de la demande.

La partie citée doit en effet pouvoir se défendre utilement, savoir de façon précise ce qu'on lui demande et sur quelle qualité, quel titre ou quels motifs le requérant se fonde.

L'objet de la demande doit donc toujours être énoncé de façon claire et complète, à la différence de l'exposé des moyens qui peut être sommaire.

Si la cause peut être décrite sommairement, le libellé de la prétention formulée à l'encontre de l'adversaire doit être énoncé de façon claire, complète et exacte de façon à déterminer et délimiter l'objet initial du litige afin de permettre non seulement à la partie défenderesse d'élaborer d'ores et déjà ses moyens en connaissance de cause, et éventuellement de transiger si elle l'estime nécessaire, mais encore au tribunal de connaître exactement le litige dont il est saisi pour qu'il puisse se prononcer sur le fond.

Il n'est pas nécessaire, pour satisfaire aux exigences de l'article 145 du nouveau code de procédure civile, d'indiquer le texte de loi sur lequel est basée l'action, c'est-à-dire de qualifier juridiquement la demande.

Il est néanmoins indispensable que l'exploit soit rédigé de telle façon que les textes visés s'en dégagent, du moins implicitement.

L'inobservation des dispositions de l'article 145 du nouveau code de procédure civile est sanctionnée par la nullité de l'acte introductif d'instance.

La nullité pour libellé obscur est une nullité de forme dont la mise en œuvre est soumise aux conditions de l'article 264 du nouveau code de procédure civile.

La nullité pour vice de forme ne peut être prononcée que si l'inobservation de la formalité, même substantielle, a eu pour effet de porter atteinte aux intérêts de la partie adverse.

D'autre part, c'est l'acte introductif d'instance, qui circonscrit le lien d'instance en ses éléments constitutifs, à savoir les parties, objet et cause qui se caractérisent par leur caractère immuable, qui doit fournir au défendeur les données requises pour que celui-ci ne puisse légitimement se méprendre quant à la portée, partant quant à la cause ou au fondement juridique de l'action dirigée contre lui.

La nullité de l'acte introductif d'instance résultant du libellé obscur de cet acte ne peut ainsi pas être couverte par des conclusions ou des développements ultérieurs, ni par référence à des actes antérieurs, ni surtout par rapport aux pièces versées.

C'est au juge qu'il appartient d'apprécier souverainement si un libellé donné est suffisamment précis et explicite.

Or, en ce qui concerne la demande en paiement d'arriérés de salaire pour les mois d'avril 2021, de juillet 2021 et de juin 2022, si le requérant a indiqué dans sa requête l'objet de sa demande, il n'y a pas suffisamment développé les moyens à l'appui de sa demande.

Le requérant n'a plus particulièrement pas indiqué dans sa requête les dates auxquelles il aurait effectué les heures travaillées mais non payées.

La partie défenderesse n'est ainsi pas en mesure de vérifier si le requérant a effectivement presté des heures de travail qui ne sont pas sur ses fiches de salaire.

La partie défenderesse n'est partant pas en mesure de préparer sa défense face aux heures non rémunérées que le requérant aurait prestées en avril 2021, en juillet 2021 et en juin 2022, de sorte que la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire pour ces trois mois doit être déclarée irrecevable pour cause de libellé obscur.

En ce qui concerne finalement la demande en paiement d'arriérés de salaire pour le mois de juillet 2023, outre le fait que le calcul du requérant est incompréhensible, le requérant est encore resté en défaut de préciser dans la requête quelles sont les heures visées par cette imputation et les raisons pour lesquelles elles ont été imputées de façon erronée.

La demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire pour le mois de juillet 2023 doit partant également être déclarée irrecevable pour cause de libellé obscur.

## B. Quant à l'irrecevabilité de la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire pour cause de prescription

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

La partie défenderesse soulève ensuite l'irrecevabilité de la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire pour la période antérieure au 8 mars 2021 pour cause de prescription.

Elle fait en effet valoir que la mise en demeure que le requérant lui a adressée en date du 14 décembre 2023 n'a aucun effet interruptif en raison de son caractère imprécis.

La partie défenderesse fait en effet valoir que cette mise en demeure ne contient aucune indication des dates auxquelles les heures dont le paiement est réclamé auraient été prestées.

Le requérant se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne le moyen de la prescription de sa demande en paiement d'arriérés de salaire.

### b) Quant aux motifs du jugement

D'après l'article 2277 du code civil, se prescrivent par trois ans les actions en paiement des rémunérations de toute nature dues au salarié.

En outre, d'après l'article L.221-2 du code du travail, l'action en paiement des salaires de toute nature dus au salarié se prescrit par trois ans conformément à l'article 2277 du code civil.

Finalement, l'article 2244 du code civil dispose qu'une citation en justice, un commandement ou une saisie, signifiée à celui qu'on veut empêcher de prescrire, forment l'interruption civile.

Or, l'énumération des actes de poursuite que donne l'article 2244 du code civil est considérée par la jurisprudence comme étant limitative, de sorte que le courrier du 14 décembre 2023, s'il devait constituer une mise en demeure, n'a en tout état de cause pas interrompu la prescription.

La demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire ayant été introduite le 8 mars 2024, elle est en application des deux premières dispositions légales précitées prescrite pour la période antérieure au 8 mars 2021.

La demande en paiement d'arriérés de salaire doit partant être déclarée irrecevable pour la période antérieure au 8 mars 2021.

La demande, par ailleurs introduite dans les forme et délai de la loi, doit être déclarée recevable en la forme pour le surplus.

## **II. Quant au fond**

### **A. Quant au licenciement**

#### **a) Quant aux faits**

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 2 mars 2020 en qualité de « Helfer », l'a licencié avec préavis par courrier daté du 17 août 2023.

Le requérant a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 29 août 2023 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 8 septembre 2023.

Le courrier du 8 septembre 2023 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester son licenciement par courrier daté du 30 octobre 2023.

#### **b) Quant au caractère abusif du licenciement : quant à la précision du motif du licenciement**

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

Le requérant fait en premier lieu valoir que le motif invoqué par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revête pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

Il fait ainsi valoir que la précision du motif du licenciement est importante alors qu'il aurait été congédié pour des considérations économiques qui lui seraient étrangères.

Il fait cependant valoir que la lettre de motifs a un caractère sommaire et vague.

Il fait en effet valoir que la lettre de motifs n'indique ni les mesures de restructuration et de rationalisation prises pas la société, ni pourquoi son poste a dû être supprimé.

Le requérant fait finalement valoir que l'envergure de la baisse des commandes n'est pas indiquée dans la lettre de motifs.

La partie défenderesse soutient au contraire qu'elle a indiqué le motif du licenciement avec précision dans la lettre de motifs.

Elle fait ainsi valoir que le requérant est en mesure de comprendre les raisons qui ont motivé son licenciement.

Elle fait ainsi valoir que le licenciement du requérant est dû à une baisse du nombre des contrats signés par la société, ce qui aurait eu un impact sur le nombre de ses salariés.

La partie défenderesse verse finalement des documents comptables afin de démontrer que sa situation financière n'est pas profitable.

Le requérant réplique que la condition de précision doit être appréciée à la lumière de la lettre de motifs.

Il fait ainsi valoir que la lettre de motifs ne donne aucune précision sur les difficultés financières de la société.

Il fait encore valoir que la lettre de motifs n'indique pas pourquoi il a été licencié plutôt qu'un autre salarié.

Le requérant fait finalement valoir que la lettre de motif n'explique pas en quoi son licenciement a entraîné le redressement de la situation de la partie défenderesse.

La partie défenderesse réplique que l'employeur, maître de l'organisation de son entreprise, n'a en cas de licenciement économique pas à justifier la raison pour laquelle il licencie un salarié plutôt qu'un autre salarié.

La partie défenderesse fait finalement valoir que les nécessités économiques ont imposé la restriction du nombre de ses salariés.

## 2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail :

*« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.*

*(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.*

*A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »*

L'article L.124-5(2) précité, qui constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur, doit entre autre permettre à ce salarié, étranger aux faits qui ont motivé la décision relative à son licenciement et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué.

L'énoncé du motif économique du licenciement doit encore permettre à la juridiction du travail d'apprécier la portée exacte des raisons économiques invoquées par l'employeur à l'appui du congédiement de son salarié, c'est-à-dire qu'il doit lui permettre d'apprécier le caractère réel et sérieux de la situation de la société défenderesse au moment de ce congédiement.

En cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du congédiement est partant précise si l'employeur y a indiqué les raisons de la restructuration de son entreprise, les mesures de restructuration qu'il a prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de motifs qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

Or, la partie défenderesse n'a pas indiqué avec précision dans la lettre de motifs les raisons de la restructuration de son entreprise, les mesures de restructuration qu'elle a prises, ni l'incidence de ces mesures sur l'emploi du requérant.

La partie défenderesse n'a partant pas indiqué le motif du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

Étant donné que c'est la lettre de motifs qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs, la partie défenderesse ne saurait pas pallier l'imprécision des motifs par les pièces comptables qu'elle a versées au dossier.

L'imprécision du motif étant assimilée à une absence de motif, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 17 août 2023 doit être déclaré abusif.

### c) Quant aux demandes indemnitaires

#### 1) Quant au dommage matériel

##### - Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 3.470,28 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Le requérant fait valoir à l'appui de sa première demande indemnitaire que son décompte indique des montants nets.

Il fait en effet valoir qu'il a retrouvé du travail en Allemagne où les charges fiscales et sociales seraient plus élevées qu'au Luxembourg.

Il fait ainsi valoir qu'il est plus juste de prendre les montants en nets.

Le requérant fait finalement valoir qu'une période de référence de douze mois est appropriée alors qu'il aurait au moment de son licenciement eu cinquante-sept ans et qu'il aurait une ancienneté dans l'entreprise de trois ans.

La partie défenderesse demande à voir rejeter la demande du requérant en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif alors que son ancien salarié n'aurait recherché du travail qu'en Allemagne.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a pas versé de pièces attestant qu'il a recherché du travail au Luxembourg.

Elle fait ensuite valoir que seuls les salaires bruts doivent être pris en considération.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a eu la volonté de rechercher un emploi en Allemagne et qu'il doit en accepter les conséquences.

Elle conteste ensuite la période de référence retenue par le requérant pour le calcul de son préjudice matériel.

Elle fait ainsi valoir que l'âge n'a aucune influence sur la période de référence, mais seulement l'ancienneté qui ne serait en l'espèce que de trois ans.

Elle fait encore valoir que la période de référence peut être confondue avec la période de préavis.

Elle fait finalement valoir que la période de référence est tout au plus à fixer à un mois.

La partie défenderesse fait partant valoir que le requérant n'aurait à ce moment-là droit qu'à la somme de 26,63 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Le requérant réplique qu'on ne peut pas lui reprocher d'avoir saisi la première opportunité de retrouver du travail.

Le requérant fait ainsi valoir que le reproche suivant lequel il aurait dû rechercher un emploi au Luxembourg est à rejeter.

- Quant aux motifs du jugement

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

Or, le requérant, qui a été licencié avec préavis par courrier daté du 17 août 2023 et qui a retrouvé du travail le 1<sup>er</sup> novembre 2023 suivant contrat de travail daté du 10 octobre 2023, n'a versé aucune demande d'emploi au dossier.

Le requérant n'a ainsi pas démontré qu'il a pendant la période allant du 17 août au 10 octobre 2023 fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice.

Le requérant doit partant être débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

2) Quant au dommage moral

- Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 10.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste la deuxième demande indemnitaire du requérant dans son principe et dans son quantum.

Elle fait valoir que le requérant n'a pas versé de pièces qui prouveraient qu'il s'est fait des soucis suite à son licenciement.

Elle fait finalement valoir que le requérant a retrouvé du travail à la fin de son préavis, de sorte que son licenciement ne lui aurait causé aucune inquiétude.

La partie défenderesse demande partant à voir rejeter la demande du requérant en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement.

- Quant aux motifs du jugement

Le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Le requérant, qui n'a pas établi qu'il a activement cherché un nouvel emploi après son licenciement, n'a de ce fait pas démontré qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme de 5.000.- €

B. Quant aux arriérés de salaire

a) Quant aux moyens des parties au litige

En ce qui concerne la demande en paiement d'arriérés de salaire, le requérant demande encore à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de  $[2,5(\text{heures}) \times 15,50 \text{ €}(\text{salaire horaire}) =] 38,75 \text{ €}$  à titre de 2,5 heures d'intempéries qui ne lui auraient pas été payées le 18 mai 2021, le montant de  $[8(\text{heures}) \times 15,50 \text{ €}(\text{salaire horaire}) =] 124 \text{ €}$  à titre de 8 heures d'intempéries qui ne lui auraient pas été payées le 30 juin 2021 et le montant de  $[9(\text{jours}) \times 8(\text{heures}) \times 17,5365 \text{ €}(\text{taux horaire}) =] 1.262,63 \text{ €}$  à titre des 9 jours pendant lesquels la partie défenderesse l'aurait renseigné comme ayant été absent sans motifs alors qu'il aurait été en maladie du 19 au 31 octobre 2023.

En ce qui concerne plus particulièrement la journée du 18 mai 2021, le requérant fait valoir que la partie défenderesse a pris en compte 5,5 heures alors qu'il aurait travaillé à temps complet.

Il fait ainsi valoir que 2,5 heures d'intempéries n'ont pas été payées, heures qui ne figureraient pas sur sa fiche de salaire du mois de mai 2021.

Il fait ensuite valoir qu'il en est de même pour la journée du 30 juin 2021.

Il fait finalement valoir que pour le mois d'octobre 2023, il n'a pas été absent sans motifs, mais qu'il a été en maladie.

Il fait ainsi valoir qu'il a envoyé ses certificats médicaux par lettre recommandée à la partie défenderesse.

Le requérant fait finalement valoir à ce sujet que ses certificats médicaux, ainsi que la preuve du dépôt de ces certificats à la poste, figurent dans le dossier.

En ce qui concerne en premier lieu la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire pour les 18 mai et 30 juin 2021, la partie défenderesse se base sur les relevés des heures qu'elle a produits aux débats pour retenir qu'elle a pour ces jours bien payé 8 heures de travail au requérant.

Elle fait ainsi valoir qu'il n'y a pas lieu de se baser sur les relevés des heures versés par le requérant qui seraient des documents unilatéraux.

Elle fait en effet valoir que les documents versés par le requérant sont des documents que chaque salarié soumet à la direction pour vérification et correction.

Elle fait ainsi valoir qu'il y a lieu de se référer aux relevés des heures qu'elle a versés au dossier, relevés qui seraient pour chaque mois concerné les relevés définitifs émis par la société après correction des relevés lui soumis par le requérant.

Elle fait encore valoir qu'aucune valeur ne peut être accordée aux relevés versés par le requérant alors qu'ils seraient erronés.

La partie défenderesse fait en effet valoir que le requérant ne peut pas avoir travaillé le 5 avril 2021 alors que le 5 avril 2021 aurait été le lundi de Pâques.

En ce qui concerne finalement la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire pour le mois d'octobre 2023, la partie défenderesse se rapporte à prudence de justice.

La partie défenderesse admet ainsi avoir reçu les certificats médicaux du requérant.

Le requérant conteste que les relevés des heures qu'il a versés au dossier constituent des pièces unilatérales qu'il aurait lui-même établies.

Le requérant soutient ainsi que ces relevés ont été faits par la partie défenderesse qui les lui aurait communiqués pendant la relation de travail.

#### b) Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne en premier lieu la demande en paiement d'arriérés de salaire pour les 18 mai et 30 juin 2021, le requérant est au vu des contestations de la partie défenderesse resté en défaut de prouver que les relevés des heures qu'il a versés au dossier ont été établis par la partie défenderesse, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'en tenir compte pour apprécier le bien-fondé de sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour ces deux jours.

En ce qui concerne plus particulièrement la journée du 18 mai 2021, il résulte de la fiche de salaire du requérant pour le mois de mai 2021 et du relevé des heures versé par la partie défenderesse pour ce mois que cette dernière a bien pris en compte 8 heures d'intempéries pour cette journée.

La demande du requérant en paiement de la somme de 38,75 € à titre de 2,5 heures d'intempéries non payées le 18 mai 2021 doit partant être déclarée non fondée.

En ce qui concerne ensuite la journée du 30 juin 2021, la partie défenderesse ne conteste pas que 8 heures d'intempéries sont dues au requérant pour cette journée.

Il résulte ensuite de la comparaison de la fiche de salaire du requérant pour le mois de juin 2021 et du relevé des heures de la partie défenderesse pour ce mois que cette dernière n'a pas pris en compte les 8 heures d'intempéries du 30 juin 2021.

La demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire pour la journée du 30 juin 2021 doit partant au vu des pièces versées être déclarée fondée pour le montant réclamé de 124.- €

En ce qui concerne finalement la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire pour la période allant du 19 au 31 octobre 2023, la partie défenderesse ne conteste que le requérant s'est conformé aux prescriptions de l'article L.121-6 du code du travail pour cette période.

Le requérant ayant été en maladie dûment établie pour la période allant du 19 au 31 octobre 2023, sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour le mois d'octobre 2023 doit au vu des pièces versées être déclarée fondée pour le montant réclamé de 1.262,63 €

La demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire doit dès lors être déclarée fondée pour le montant de (124.- €+ 1.262,63 €) 1.386,63 €

### **III. Quant à la demande du requérant en majoration du taux d'intérêt**

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration du troisième mois qui suit la notification du présent jugement.

Il y a lieu de faire droit à cette demande sur base de l'article 2 de la loi du 10 juin 2005 portant modification de la loi du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard.

### **IV. 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.

Il est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme de 1.250.- €

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

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

### **V. 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.

En application de l'article 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile d'après lequel le jugement et exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée fondée en ce qui concerne la condamnation au paiement des arriérés de salaire, soit pour le montant de 1.386,63 €

La demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation à la réparation du préjudice moral que le requérant a subi du fait de son

licenciement abusif alors que les conditions d'application des articles 115 et 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

La dernière demande du requérant doit être rejetée pour le surplus 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** irrecevable la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour la période antérieure au 8 mars 2021 pour cause de prescription ;

**déclare** irrecevable sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour les mois d'avril 2021, de juillet 2021, de juin 2022 et de juillet 2023 pour cause de libellé obscur ;

**déclare** sa demande recevable en la forme pour le surplus ;

**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 17 août 2023 abusif ;

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

**déclare** fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 5.000.- €;

**déclare** fondée sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour le montant de 1.386,63 €

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (5.000.- €+ 1.386,63 €=) 6.386,63 €avec les intérêts légaux à partir du 8 mars 2024, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**dit** que pour ce montant, le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement ;

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.250.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.250.- €sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**déclare** non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance ;

**ordonne** l'exécution provisoire du présent jugement pour la condamnation au paiement des arriérés de salaire, soit pour le montant de 1.386,63 € et la rejette pour le surplus.

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**