

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 4044 / 2025**  
**L-TRAV-682/25**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 9 DECEMBRE 2025**

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

Jackie MORES	juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du travail de Luxembourg
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Emilie MACCHI	assesseur-employeur
Lynn DIEDERICH	greffière assumée

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

***entre***

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

partie demanderesse, comparant par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO1.), représentée aux fins des présentes par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

***et***

**la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.),** établie et ayant son siège social à L-1490 Luxembourg, 16, rue d'Épernay, représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B248920,

partie défenderesse, faisant défaut.

**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 16 octobre 2025.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 17 novembre 2025. Lors de cette audience Maître Frédéric KRIEG exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que la partie défenderesse fit défaut.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

<b>Jugement qui suit :</b>
----------------------------

### Faits

PERSONNE1.) fut engagé par la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE2.) SARL-S (ci-après, « **SOCIETE2.)** ») en qualité de « *chauffeur-livreur* » suivant contrat de travail à durée déterminée allant du 1<sup>er</sup> septembre 2024 au 31 mai 2025.

La dernière fiche de salaire remise au requérant (décembre 2024) renseigne un salaire mensuel brut de 2.570,93 EUR.

Par courrier recommandé du 12 mars 2025, PERSONNE1.) a démissionné avec effet immédiat.

La lettre de démission est de la teneur suivante :

### Procédure

Par requête déposée à la Justice de paix de et à Luxembourg le 16 octobre 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer SOCIETE1) devant le tribunal du travail de Luxembourg.

### Prétentions et moyens

PERSONNE1.) demande de voir déclarer justifiée sa démission avec effet immédiat du 12 mars 2025 et de voir condamner SOCIETE 1.) à lui payer les montants suivants :

- \* indemnité compensatoire de préavis : 5.275,58 EUR,
- \* préjudice matériel : 2.500,- EUR,
- \* préjudice moral : 3.500,- EUR,
- \* arriérés de salaires : 8.663,85 EUR,
- \* indemnités de congé non pris : 1.326,51 EUR.

Les montants sont en partie réclamés avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il sollicite encore l'annulation de la retenue d'un montant de 1.000,- EUR opérée par SOCIETE1.) sur le salaire du mois de décembre 2024.

Il demande, en outre, la condamnation de SOCIETE1.) à lui remettre les fiches de salaire des mois de janvier, février et mars 2025 le certificat de travail et le certificat de rémunération, ainsi que sa désaffiliation auprès des organismes de sécurité sociale avec effet au 12 mars 2025, le tout dans un délai de trois jours à partir de la décision à intervenir, sous peine d'une astreinte d'un montant de 500,- EUR par jour.

Il sollicite enfin l'allocation d'une indemnité d'un montant de 2.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, la condamnation de SOCIETE2.) aux frais et dépens de l'instance et l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'appui de ses demandes indemnitaires, PERSONNE1.) conclut à la requalification de son contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée. Le contrat de travail à durée déterminée du 1<sup>er</sup> septembre 2024, ne porterait sur aucune tâche précise et durable. Il soutient que la démission avec effet immédiat du 12 mars 2025 est justifiée dans la mesure où SOCIETE2.) n'a pas payé les salaires des mois de décembre 2024 et de janvier, février et mars 2025.

A l'appui de sa demande en annulation de la retenue opérée par SOCIETE1.) sur le salaire de décembre 2024, il expose que cette dernière a retenu ledit montant en raison d'une prétendue « casse camionnette ». Il soutient que cette retenue est illégale.

Il précise encore qu'à ce jour SOCIETE2.) ne l'a pas désaffilié auprès des organismes de sécurité sociale.

SOCIETE2.) bien que dûment convoquée, n'a pas comparu à l'audience publique du 17 novembre 2025 pour faire valoir ses moyens de défense.

Il résulte des annotations sur le récépissé du service des postes indiquant les modalités de réception de la convocation que la convocation lui adressée a été retirée par « PERSONNE2.) ». Il ne saurait être déterminé si cette personne est habilitée à réceptionner ledit courrier.

En application de l'article 79 alinéa 1er du Nouveau Code de procédure civile, il y a partant lieu de statuer par défaut à l'encontre SOCIETE2.).

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

#### Qualification de la relation de travail

L'article L.122-1 (1) du Code du travail prévoit que « le contrat à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable ; il ne peut avoir

*pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. »*

Selon l'article L.122-2 (1) du Code du travail, *« sans préjudice des dispositions de l'article L. 121-4, le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit comporter, outre la définition de son objet, les indications ci-après :*

- 1. lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme;*
- 2. lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu;*
- 3. lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent; (...)*
- 4. la durée de la période d'essai éventuellement prévue;*
- 5. le cas échéant, la clause de renouvellement visée à l'article L. 122-5, paragraphe (1). »*

D'après la jurisprudence, le recours au contrat de travail à durée déterminée est limité au cas d'exécution d'une tâche précise et non durable et l'indication de l'objet du contrat est de l'essence de ce type de convention. La spécification que le contrat est conclu pour une durée déterminée implique la définition de l'objet du contrat.

Le contrat à durée déterminée n'est donc possible qu'à titre exceptionnel et ne peut être conclu que dans la mesure où il répond aux conditions établies par les articles L. 122-1 et suivants du Code du travail.

En l'espèce, le contrat de travail à durée déterminée ne renseigne pas l'objet du contrat.

En l'absence de telles précisions dans le contrat de travail, il est donc impossible de vérifier si l'employeur a pu avoir valablement recours à un contrat de travail à durée déterminée.

Il appartient à l'employeur de prouver que le salarié a été engagé pour une tâche temporaire qui ne peut être gérée par l'effectif normal et non pas pour une activité normale et permanente de la société.

Une telle preuve fait défaut en l'espèce.

Aux termes de l'article L.122-9, *« Tout contrat conclu en violation des dispositions des articles L. 122-1, L. 122-3, L. 122-4, L. 122-5 et L. 122-7 est réputé à durée indéterminée. »*

Par application de cet article, le tribunal retient par conséquent que le contrat de travail avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2024 est à qualifier de contrat de travail à durée indéterminée à partir de cette date.

## La démission

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

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

Les manquements persistants de l'employeur à son obligation de payer les salaires constituent un motif grave au sens de l'article L.124-10 du Code de travail.

Il y a lieu de rappeler que le Code du travail prévoit à l'article L.221-1, alinéa 2, que le salaire stipulé en numéraire est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent.

La partie défenderesse sur laquelle pèse la charge de la preuve du paiement des salaires est en défaut de la rapporter. Il y a dès lors lieu de déclarer justifiée la démission de PERSONNE1.).

## Les demandes indemnitaires

### L'indemnité compensatoire de préavis

L'article L. 124-6 du Code du travail dispose à son alinéa 2 qu'« *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.* »

Il est précisé « *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* ».

Eu égard à l'ancienneté du requérant, l'employeur aurait dû respecter un délai de préavis de 2 mois en cas de licenciement avec préavis.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence du montant de 5.141,86 EUR (2\*2.570.93).

### Les dommages et intérêts

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'il a subi du fait de sa démission justifiée.

Dans la fixation des dommages et intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du requérant ainsi que des intérêts légitimes tant du salarié que de ceux de l'employeur.

Il appartient dès lors au requérant d'établir qu'il a subi en l'espèce un dommage consécutif à sa démission.

#### Le préjudice matériel

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

Il doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

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

#### Le préjudice moral

En ce qui concerne le préjudice moral, il convient de relever que le requérant a droit à la réparation du préjudice moral suite à la perte de son emploi du fait de l'atteinte à sa dignité de salarié et de l'anxiété quant à sa situation économique.

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

Il résulte des développements qui précèdent qu'il y a lieu de condamner SOCIETE1.). EXPRESS à payer à PERSONNE1.) le montant de 5.641,86 EUR (5.141,86 + 500), à augmenter des intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 16 octobre 2025, jusqu'à solde.

#### L'indemnité de congé non pris

La fiche de salaire du mois de décembre 2024 fait état d'un solde de congé de 59,30 heures. En l'absence de contestations, il y a lieu de faire droit à la demande du requérant et à condamner son ancien employeur à lui verser une indemnité de congé non pris d'un montant de 881,25 EUR (2.570,83/173 x 59,30) sur base de l'article L.233-12 du Code du travail.

#### La demande de communication de documents

#### Les fiches de salaire

Aux termes de l'article L. 125-7 (1) du Code du travail « *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* ».

SOCIETE1.). EXPRESS n'ayant pas rapporté la preuve qu'elle a satisfait à cette obligation légale, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) et de condamner SOCIETE1.). EXPRESS à lui remettre les documents réclamés.

#### Le certificat de travail

L'article L.125-6 du Code du travail dispose que si le salarié en a fait la demande, l'employeur est obligé de lui délivrer un certificat contenant exclusivement la date de son entrée en service et celle de sa sortie, la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

La société défenderesse restant en défaut de prouver qu'elle a remis un tel certificat au requérant, il y a lieu de faire droit à la demande de communication du requérant.

#### Le certificat de rémunération

La demande de PERSONNE1.) tendant à la remise d'un certificat de rémunération est également fondée en application des dispositions de l'article 11 (2) du règlement grand-ducal du 27 décembre 1974 concernant la procédure de la retenue d'impôt sur les salaires et les pensions.

Afin d'assurer la remise des documents précités, il y a lieu, conformément à l'article 2059 du Code civil, d'assortir cette condamnation d'une astreinte de 25,- EUR par document et par jour de retard ; tout en précisant que l'astreinte est plafonnée au montant de 1.000,- EUR.

#### Les demandes en paiement

##### Les arriérés de salaire

Il y a lieu de constater que PERSONNE1.) a perçu le montant de 1.288,85 EUR à titre de salaire pour le mois de décembre 2024, et que SOCIETE1.). EXPRESS a opéré une retenue du montant de 1.000,- EUR sur ce salaire. PERSONNE1.) demande l'annulation de cette retenue.

Il résulte des éléments du dossier que la partie défenderesse a opéré une retenue sur le salaire du requérant du mois de décembre 2024 à titre de « *casse camionnette* » d'un montant de 1.000,- EUR.

Aux termes de l'article L.224-3 du Code du travail :

« Il ne peut être fait de retenue par l'employeur sur les salaires tels qu'ils sont déterminés au dernier alinéa de l'article précédent que :

\* 1. du chef d'amendes encourues par le salarié en vertu de ce code, en vertu de la loi, en vertu de son statut ou en vertu du règlement d'ordre intérieur d'un établissement, régulièrement affiché ;

\* 2. du chef de réparation du dommage causé par la faute du salarié ;

(...)

D'après l'article L.121-9 du Code du travail, « le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave. »

La responsabilité du salarié pour les pertes et les dommages subis par l'employeur n'est engagée que dans les cas dans lesquels le salarié a commis une faute lourde caractérisée, c'est-à-dire une faute soit intentionnelle, soit une faute non intentionnelle, mais tellement grossière qu'elle est équipollente au dol en ce sens que si son auteur n'a pas voulu réaliser le dommage, il s'est comporté comme s'il l'avait voulu.

Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve que son salarié a commis soit un acte volontaire, délibéré, soit une négligence grave, c'est-à-dire un manque de prudence, de précaution ou de vigilance caractérisé, qui lui a causé un préjudice.

Il incombe partant à la partie défenderesse d'établir non seulement la réalité des dégâts qu'elle entend faire supporter par le requérant, mais encore de rapporter la preuve que ceux-ci sont dus à un acte volontaire ou à la négligence grave de ce dernier.

Cette preuve fait défaut en l'espèce.

Eu égard aux développements qui précèdent, le requérant n'a pas à supporter le montant de 1.000,- EUR et l'employeur n'a pas été en droit de faire une retenue sur son salaire du mois de décembre 2024 sur base de l'article L.224-3 du Code du travail.

La partie défenderesse reste encore en défaut d'établir qu'elle s'est acquittée du paiement des salaires des mois de janvier, février et mars 2025.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande du requérant pour le montant de 8.663,85 EUR (3\*2.570,83 +951,06) et à déduire le montant net de 1.288,85 EUR.

#### La demande en désaffiliation auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale

Eu égard à l'article 454 (1) du Code de la Sécurité sociale, suivant lequel le Conseil arbitral de la sécurité sociale et, en appel, le Conseil supérieur de la sécurité sociale, sont compétents pour connaître des recours prévus par le Code de la Sécurité sociale, le Tribunal du travail constate qu'il est incompétent matériellement pour connaître de cette demande.

### Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de faire droit à la demande du requérant en paiement d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer celle-ci ex aequo et bono au montant de 1.000,- EUR.

Il y a lieu d'assortir le jugement de l'exécution provisoire en ce qui concerne la condamnation prononcée se rapportant à des salaires échus conformément à l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile

<b>PAR CES MOTIFS :</b>
-------------------------

le Tribunal du travail de Luxembourg,

statuant contradictoirement et en premier ressort,

**reçoit** la demande en la pure forme;

**requalifie** la relation de travail ayant existé entre PERSONNE1.) et la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) de contrat de travail à durée indéterminée à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2024;

**déclare** justifiée la démission PERSONNE1.) du 6 février 2024 pour faute grave de l'employeur ;

**dit** fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 5.141,86 EUR ;

**dit** fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral pour le montant de 500,- EUR ;

**dit** fondée la demande de PERSONNE1.) du chef d'indemnité pour congés non pris pour le montant de 881,25 EUR ;

**partant**, condamne la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 6.523,11 EUR , à augmenter des intérêts légaux sur le montant de 5.641,86 EUR à partir du 16 octobre 2025 jusqu'à solde,

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel ;

**dit** fondée la demande de PERSONNE1.) du chef d'arriérés de salaires pour le montant de 8.663,85 EUR dont il y a lieu de déduire le montant net de 1.288,85 EUR ;

**condamne** la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant brut de 8.663,85 EUR avec les intérêts légaux à partir du

16 octobre 2025 jusqu'à solde, dont il y a lieu de déduire le montant net de 1.288,85 EUR ;

**dit** fondée la demande de PERSONNE1.) tendant à la remise des fiches de salaire des mois de janvier, février et mars 2025, du certificat de travail et du certificat de rémunération ;

**condamne** la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) à remettre à PERSONNE1.) les fiches de salaire des mois de janvier, février et avril 2025, le certificat de travail et le certificat de rémunération endéans un délai de quinzaine à compter de la notification du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 25,- EUR par document par jour de retard, plafonnée à 1.000.- EUR ;

**se déclare** matériellement incompétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.) tendant à condamner la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) à le désaffilier auprès du Centre commun de la Sécurité sociale ;

**dit** fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile pour le montant de 1.000,- EUR ;

**condamne** la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE2.) SARL-S à payer à PERSONNE1.) une indemnité d'un montant de 1.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

**ordonne** l'exécution provisoire du présent jugement pour la condamnation à paiement de l'indemnité pour congé non pris d'un montant de 881,25 EUR et des arriérés de salaire d'un montant brut de 8.663,85 EUR, avec les intérêts légaux à partir du 16 octobre 2025 jusqu'à solde, dont il y a lieu de déduire le montant net de 1.288,85 EUR ;

**condamne** la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE2.) SARL-S aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Jackie MORES, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Lynn DIEDERICH, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Jackie MORES,  
juge de paix

Lynn DIEDERICH,  
greffière assumée