

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 656/2026

L-TRAV-807/25

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 13 FÉVRIER 2026

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

Patricia HEMMEN

juge de paix, siégeant comme présidente
du Tribunal du Travail de et à Luxembourg
assesseur-employeur
assesseur-salarié
greffière

Angela DA COSTA

Pierre SCHREINER

Jill LEJEUNE

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Benoît MARÉCHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, demeurant à L-2163 Luxembourg, 23, avenue Monterey,

partie demanderesse, comparant par Maître Benoît MARÉCHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, demeurant à Luxembourg,

et

la société à responsabilité limitée de droit portugais **SOCIETE1.)**, établie et ayant son siège social à P-ADRESSE2.) (Portugal), ADRESSE3.), immatriculée auprès du Registre Commercial de Braga (Portugal) sous le numéroNUMERO1.), agissant au Grand-Duché de Luxembourg par le biais de sa succursale dénommée **SOCIETE2.) s.à. r.l.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE4.), représentée par son gérant, respectivement par son conseil de gérance, sinon par son représentant légal actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.),

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 27 novembre 2025.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 23 décembre 2025. A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, l'affaire fut remise au 27 janvier 2026 pour permettre au greffe du tribunal du travail de reconvoquer la partie défenderesse.

A cette audience publique du 27 janvier 2026, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, la partie requérante comparut par Maître Melissa PENA PIRES, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoît MARÉCHAL, tandis que la société SOCIETE1.), dûment reconvoquée à l'adresse du siège social de sa succursale de droit luxembourgeois, la société SOCIETE2.) S.à. r.l. (les deux sociétés ci-après désignées « la société SOCIETE3.) ») ne comparut ni en personne ni par mandataire.

Maître Melissa PENA PIRES fut entendu en ses moyens et prit les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé, le

Jugement qui suit :

Faits

La société SOCIETE3.) a engagé PERSONNE1.) par contrat de travail à durée déterminée du 15 juillet 2023 en qualité de « *maçon* », avec effet du 22 août au 22 décembre 2023. Les parties ont ensuite signé un contrat à durée indéterminée en date du 22 décembre 2023 avec effet au 11 janvier 2024.

En date du 15 avril 2024, l'employeur a licencié PERSONNE1.) avec un préavis du 19 avril 2024 au 13 mai 2024.

Par courriers recommandés de son organisation syndicale des 20 juin 2024 et 15 juillet 2024, PERSONNE1.) a mis en demeure son ancien employeur de payer ses salaires, congés légaux et heures de samedi et de lui remettre les documents de fin de relation de travail.

Moyens et prétentions des parties

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 27 novembre 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société SOCIETE3.), devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer les montants suivants :

- 8.112 euros brut à titre d'arriérés de salaires pour les mois de mars 2024, avril 2024 et mai 2024 avec les intérêts légaux à partir de la date d'échéance, sinon

- à compter de la mise en demeure du 20 juin 2024, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;
- 2.402,40 euros brut à titre d'heures supplémentaires avec les intérêts légaux à partir de la fin du contrat (13 mai 2024), sinon à compter de la mise en demeure du 20 juin 2024, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;
 - 2.703,09 euros brut à titre de solde de congés non-pris pour les années 2023 et 2024 avec les intérêts légaux à partir de la fin du contrat (13 mai 2024), sinon à compter de la mise en demeure du 20 juin 2024, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;
 - 1.500 euros à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Il demande encore d'enjoindre à la société SOCIETE3.) de lui transmettre les fiches de salaire des mois de mars, avril et mai 2024, dans un délai de quinze jours à compter de la notification du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte non comminatoire de 100 euros par jour de retard et par document manquant, ainsi que sa condamnation aux frais et dépens de l'instance, le tout sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

La société SOCIETE3.) n'a pas comparu à l'audience du 27 janvier 2026.

Il résulte des pièces versées en cause que la société SOCIETE3.) a posé un ordre de garde auprès des Postes et Télécommunications pour la période jusqu'au 7 janvier 2026.

Il est de jurisprudence que lorsqu'il existe un ordre de garde en bonne et due forme du courrier du destinataire de l'avis, celui-ci n'est en mesure de prendre connaissance de l'existence de la décision litigieuse que le lendemain de l'expiration du délai de garde, à condition qu'il s'agisse d'un jour d'ouverture des bureaux de poste. Ce n'est, en effet, qu'à ce moment qu'il y a dépôt effectif de l'avis en question, de sorte que la notification n'intervient qu'à ce moment. Si l'intéressée devait, en revanche, négliger de récupérer son courrier à l'expiration du délai de garde, cette circonstance ne saurait pas faire obstacle à une notification régulière à partir du lendemain de l'expiration du délai de garde, à condition qu'il s'agisse d'un jour d'ouverture des bureaux de poste, car l'intéressé ne se trouve plus dans l'impossibilité objective d'être informé de l'existence de la décision en question. (TAL, 3e chambre, 25 juin 2010, numéro NUMERO3.) du rôle).

En l'espèce, il échet partant de retenir que la société SOCIETE3.), qui n'a pas récupéré son courrier auprès des Postes et Télécommunications, a été régulièrement convoquée à l'audience du 27 janvier 2026. En application de l'article 79 du Nouveau Code de Procédure Civile, il y a lieu de statuer par défaut à son égard.

Appréciation

En vertu de l'article 78 du Nouveau Code de procédure civile, 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 régulière, recevable et bien fondée. La non-comparution du défendeur n'est pas, à elle seule, un motif suffisant pour le condamner. Le juge doit examiner les moyens allégués par le demandeur et ce n'est que si ceux-ci lui paraissent bien fondés qu'il doit prononcer la condamnation du défendeur.

Les arriérés de salaire

PERSONNE1.) fait valoir que la société SOCIETE3.) ne lui a pas réglé le montant total de 8.112 euros brut à titre d'arriérés de salaires pour les mois de mars 2024, avril 2024 et mai 2024 tel que détaillé comme suit :

- mars 2024 (21 jours de travail) : $21 \times 8 \times 19,50 = 3.276$ euros brut,
- avril 2024 (22 jours de travail) : $22 \times 8 \times 19,50 = 3.432$ euros brut,
- mai 2024 (9 jours de travail) : $9 \times 8 \times 19,50 = 1.404$ euros brut.

En application des dispositions de l'article 1315 du Code civil, il appartient au salarié de prouver le montant de son salaire et à l'employeur de prouver sa libération.

Suivant l'article L. 125-7 (2) du Code du travail « *Lors de la résiliation du contrat de travail, le décompte visé au paragraphe (1) doit être remis et le salaire ou traitement encore dû doit être versé à la fin du contrat au plus tard dans les cinq jours.* »

En effet, le salaire étant la contre-prestation pour le travail effectué par la salariée, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a payé l'intégralité du salaire redû au requérant.

Il résulte du contrat de travail conclu entre parties en date du 22 décembre 2023 que la durée de travail hebdomadaire normale est de 40 heures par semaine et que le salaire initial brut est fixé à 19,50 euros.

Suivant la dernière fiche de salaire à disposition du tribunal, le salarié a touché le montant brut de 3.276 euros en février 2024.

Suivant courrier de licenciement remis en mains propres le 15 avril 2025, le préavis court du 19 avril 2024 au 13 mai 2024.

L'employeur doit partant établir avoir réglé au requérant le salaire convenu jusqu'au 13 mai 2024.

En l'absence de preuve du paiement des salaires des mois de mars, avril et mai 2024, il y a dès lors de condamner la société SOCIETE3.) à payer à PERSONNE1.) le montant total de 8.112 euros brut au titre d'arriérés de salaire.

Les congés non pris

PERSONNE1.) demande la condamnation de la partie défenderesse à lui payer le montant de 2.703,09 euros brut à titre de solde de congés non-pris pour les années 2023 et 2024.

Il incombe à l'employeur, défendeur à une demande en paiement d'une indemnité pour congé non pris, d'établir qu'il a ou bien accordé au salarié les jours de congé auxquels il a eu droit ou bien qu'il lui a payé une indemnité pour ces jours de congé non encore pris.

Il résulte de la fiche de salaire du mois de février 2024 que PERSONNE1.) n'a pas pris de congés jusqu'à la fin du mois de février 2024.

Le tribunal ne dispose d'aucune preuve que le requérant a bénéficié des congés qui lui ont été dus à partir du 1^{er} mars et jusqu'à la fin du préavis, le 13 mai 2024.

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. »

Etant donné que le contrat de travail a pris fin en date du 13 mai 2024, le requérant a droit à $(26 \text{ jours} / 12 \times 4 \text{ mois travaillés} \times 8 \text{ heures}) = 69,32$ heures de congé non pris pour la période du 1^{er} janvier au 30 avril 2024.

Il résulte de la fiche de salaire du mois de février 2026 que PERSONNE1.) a bénéficié d'un report de 69,30 heures de congé de l'année 2023.

Au regard du salaire horaire du requérant d'un montant de 19,50 euros, sa demande est à déclarer fondée en ce qui concerne le congé légal et ce pour le montant réclamé de $[69,32 + 69,30) \times 19,50 =]$ 2.703,09 euros.

Il convient de rappeler que le salaire redû au salarié se définissant par le salaire brut, il est de jurisprudence que la condamnation de l'employeur au paiement des salaires et autres indemnités doit porter sur le chiffre brut des gains et salaires alors que les retenues légales représentent une partie du salaire et que la condamnation n'empêche pas l'employeur d'exécuter son obligation légale de retenir pour compte et à décharge de son salarié les cotisations sociales et l'impôt sur le revenu.

Il en résulte qu'au moment du paiement du salaire, l'employeur est tenu légalement de faire les retenues du chef des cotisations sociales et impôts et que même si la

condamnation porte sur le montant brut du salaire, l'employeur n'aura à verser que le montant net.

Les heures supplémentaires

PERSONNE1.) demande encore le montant de 2.402,40 euros à titre d'heures supplémentaires pour 11 samedis travaillés entre le 1^{er} mars et le 13 mai 2024.

En application de l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention.

Il appartient au salarié qui réclame à l'employeur le salaire correspondant à des heures de travail supplémentaires d'établir non seulement qu'il a effectivement presté ces heures supplémentaires, mais qu'il les a prestées dans le cadre de son contrat de travail ; il ne suffit pas qu'il établisse qu'il a accompli des heures excédant la durée légale, il doit en outre faire la preuve de l'accord de l'employeur pour cet accomplissement.

Cette preuve n'est en l'espèce pas rapportée par PERSONNE1.).

A défaut pour PERSONNE1.) d'établir les faits à la base de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, cette demande n'est pas fondée.

Le demande de remise de documents sous peine d'astreinte

PERSONNE1.) fait valoir que la société SOCIETE3.) ne lui aurait pas transmis ses fiches de salaire pour les mois de mars, avril et mai 2024.

Il conclut à voir enjoindre à la société SOCIETE3.) de lui remettre les prédits documents.

Aux termes de l'article L.125-7 du Code du travail :

« L'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant au salaire versé, le taux de salaire des heures prestées, ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature.

Lors de la résiliation du contrat de travail, le décompte visé au paragraphe (1) doit être remis et le salaire encore dû doit être versé à la fin du contrat au plus tard dans les cinq jours [...] ».

Il y a partant lieu d'ordonner à la société SOCIETE3.) de remettre à PERSONNE1.) ses fiches de salaire pour les mois de mars, avril et mai 2024.

Afin d'assurer l'efficacité de la mesure en question, il y a lieu d'assortir la condamnation à la remise des documents concernés, dans le mois de la notification du présent jugement, d'une astreinte de 25 euros par document et par jour de retard, le maximum de l'astreinte totale étant fixé à 1.500 euros.

Demandes accessoires

Indemnité de procédure

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (cf. Cass., n° 60/15 du 2 juillet 2015, n° 3508 du rôle).

Eu à égard à l'issue du litige, il serait inéquitable de laisser à la charge de PERSONNE1.) les frais exposés par lui et non compris dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 500 euros.

Exécution provisoire

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile d'après lequel « *le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus* », cette demande doit être déclarée fondée pour la condamnation au paiement des arriérés de salaire et de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, considérée par la jurisprudence comme étant un substitut de salaire, soit pour le montant brut de (8.112 + 2.703,09 =) 10.815,09 euros.

Frais et dépens

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS:
le Tribunal du Travail de et à Luxembourg statuant par défaut à l'égard de la
société SOCIETE1.),
et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour le montant brut de 8.112 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire pour congé non pris pour le montant brut de 2.703,09 euros ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'heures supplémentaires et en déboute ;

condamne la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant brut de 10.815,09 euros avec les intérêts légaux à partir de la mise en demeure du 20 juin 2024 jusqu'à solde ;

enjoint à la société SOCIETE1.) de communiquer à PERSONNE1.) les fiches de salaire des mois de mars 2024, avril 2024 et mai 2024 dans un délai d'un mois à

compter de la notification du présent jugement sous peine d'une astreinte de 25 euros par document et par jour de retard, le maximum de l'astreinte étant fixé à 1.500 euros ;

déclare partiellement fondée la demande en octroi d'une indemnité de procédure de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 500 euros à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement pour les arriérés de salaire et l'indemnité pour congés non pris, soit à concurrence du montant brut de 10.815,09, en sus les intérêts au taux légal, nonobstant toutes voies de recours et avant enregistrement,

condamne la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Patricia HEMMEN**, 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 **Jill LEJEUNE**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Patricia HEMMEN**

s. **Jill LEJEUNE**