

Assistance judiciaire accordée à Raynald REIMERS par décision du délégué de M. le Bâtonnier
du 25 octobre 2024 désignant Maître Quentin GAVILLET comme mandataire

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 898/2026
(rôle L-TRAV-9/25)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 3 MARS 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

| | |
|----------------------------------|-----------------------|
| Béatrice SCHAFFNER, juge de paix | Présidente |
| Jeff JÜCH | Assesseur - employeur |
| Fabrizio SALUCCI | Assesseur - salarié |
| Timothé BERTANIER | Greffier |

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Quentin GAVILLET, avocat à la Cour, 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 Yuri AUFFINGER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 10 janvier 2025.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 4 février 2025.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 10 février 2026. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse comparut par Maître Quentin GAVILLET, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Yuri AUFFINGER.

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 10 janvier 2025, 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 sa démission pour fautes graves dans son chef les montants suivants :

| | |
|---|--------------|
| 1) dommage matériel : | 30.000,000 € |
| 2) dommage moral : | 15.000,000 € |
| 3) indemnité compensatoire de préavis : | 1.822,880 € |
| 4) arriérés de salaire : | 2.041,469 € |
| 5) indemnité compensatoire pour congés non pris : | 1.095,84 € |

soit en tout le montant de 49.960,189 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant demande finalement à voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, sinon à se voir instituer un partage qui lui est largement favorable.

A l'audience du 10 février 2026, le requérant a demandé acte qu'il augmentait sa demande en paiement d'arriérés de salaire à la somme brute de 3.577,67 € dont à déduire le montant net de 1.490,79 €

Il a ensuite demandé acte qu'il augmentait sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris à la somme de 1.246,87 €

Il a encore demandé acte qu'il augmentait sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la somme de 1.881,18 €

Le requérant a finalement demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de la résiliation de son contrat de travail à la somme de 7.464,78 €

Acte lui en est donné.

I. Quant à la recevabilité de la demande

A. Quant à l'irrecevabilité de la demande 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 pour cause de libellé obscur.

La partie défenderesse fait en effet valoir qu'il ne ressort pas de la requête si le requérant veut voir requalifier sa démission en licenciement abusif ou s'il veut se faire payer des salaires.

Le requérant fait au contraire valoir que sa demande est recevable.

Il fait en effet valoir que sa requête est éloquente et précise.

Le requérant fait finalement valoir que la partie défenderesse a pris position sur ses demandes.

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 le demandeur 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.

Le défendeur 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 demandeur 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 donc être énoncé de façon claire, complète et exacte de façon à déterminer et délimiter l'objet initial du litige afin de permettre non seulement au défendeur d'élaborer d'ores et déjà ses moyens en connaissance de cause, et éventuellement de transiger s'il 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, le requérant a formulé dans le dispositif de sa requête ses demandes pécuniaires suite à sa démission, de sorte qu'il y a indiqué l'objet de ses demandes.

Le requérant a également exposé les moyens à l'appui de ses demandes pécuniaires dans la motivation de sa requête.

La requête contient partant l'objet de la demande et contient un exposé sommaire des moyens, de sorte que le premier moyen d'irrecevabilité soulevé par la partie défenderesse doit être rejeté.

B. Quant aux demandes nouvelles

a) Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse fait ensuite valoir que la demande du requérant en paiement de son salaire du mois d'avril 2023, ainsi que sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour l'année 2022, sont irrecevables pour être nouvelles.

Le requérant n'a pas pris position sur le deuxième moyen d'irrecevabilité soulevé par la partie défenderesse.

b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article 53 du nouveau code de procédure civile :

« L'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties.

Ces prétentions sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense.

Toutefois l'objet du litige peut être modifié par des demandes incidentes lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant. »

Le contrat judiciaire se forme sur la demande contenue dans la requête introductive d'instance.

Une demande est nouvelle lorsqu'elle saisit le juge d'une prétention qui n'était pas déjà exprimée dans l'acte introductif d'instance.

Les parties ne peuvent modifier leurs conclusions qu'à la condition que le principe de la demande reste le même ; les demandes nouvelles prohibées sont celles qui diffèrent de la demande originaire, inscrite dans la requête, par leur objet, par leur cause ou par la qualité des parties.

Le requérant ne peut pas changer radicalement la cause, l'objet, la base juridique de la demande.

Mais cette règle n'exclut pas la possibilité d'apporter à la demande, par voie de conclusions, de nombreuses modifications.

De même peut-on par des conclusions nouvelles demander tout ce qui est virtuellement compris dans la demande originaire, pourvu qu'on ne change pas ainsi la base juridique ou la nature de l'action.

Lorsqu'un demandeur en justice déclare expressément fonder son action portée devant le juge sur une cause juridique déterminée, il n'est pas recevable, sauf consentement du défendeur, à modifier sa demande en cours d'instance pour lui donner une base légale additionnelle différente.

Ne constitue ainsi pas une demande nouvelle, une demande additionnelle de majoration de la demande initiale principale qui est virtuellement comprise dans la demande originaire dont elle n'est que la suite ou la conséquence.

Or, la demande en paiement du solde du salaire du mois d'avril 2023 constitue une demande additionnelle de majoration de la demande initiale en paiement d'arriérés de salaire, de sorte qu'elle n'est pas nouvelle et qu'elle doit être déclarée recevable.

Il doit en être décidé de même pour la demande additionnelle de majoration de la demande initiale en paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris.

Le deuxième moyen d'irrecevabilité soulevé par la partie défenderesse doit partant également être rejeté.

C. Quant à l'irrecevabilité de la demande pour cause de forclusion

a) Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse fait ensuite valoir que la demande du requérant est irrecevable pour cause de forclusion.

Elle fait en effet valoir que la démission date de juin 2023 et la requête de janvier 2025.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le requérant a déposé sa requête dix-huit mois après sa démission.

Le requérant conteste que sa demande soit irrecevable pour cause de forclusion.

Le requérant fait en effet valoir que l'article L.124-11(2) du code du travail ne s'applique pas en cas de démission.

b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-11(2) du code du travail :

« L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation.

A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L.124-5, paragraphe (2).

Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale.

Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année. ».

Or, l'article L.124-11 du code du travail ne s'applique qu'à l'action en réparation d'un licenciement abusif prononcé par l'employeur, mais non pas en cas de démission avec effet immédiat du salarié pour faute grave de l'employeur.

En l'espèce, l'action intentée par le requérant ne concerne pas une résiliation abusive du contrat de travail par la partie défenderesse, mais tend à l'octroi de dommages et intérêts du fait des fautes graves commises par la partie défenderesse, indemnisation qui est prévue à l'article L.124-10 du code du travail.

L'article L.124-11(2) du code du travail n'est ainsi pas applicable en l'espèce.

En outre, le délai de forclusion ne vise que les actions judiciaires en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail et non pas les demandes telles que les demandes en paiement d'arriérés de salaire et en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris.

Le troisième moyen d'irrecevabilité soulevé par la partie défenderesse doit partant encore être rejeté.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, doit partant être déclarée recevable en la forme.

II. Quant au fond

A. Quant aux arriérés de salaire

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer à titre d'arriérés de salaire le montant brut de 3.577,67 € dont à déduire le montant net de 1.490,79 €

Il demande plus particulièrement le montant de $[1.939,17 \text{ €} (133,75 \times 14,4985 \text{ €}) - 1.891,88 \text{ €}] = 47,29 \text{ €}$ à titre de solde de son salaire pour le mois d'avril 2023, le montant brut de 1.881,18 € dont à déduire le montant net de 1.490,79 € à titre de solde de son salaire pour le mois de mai 2023 et le montant de $[113,75(\text{heures}) \times 14,4985 \text{ €}(\text{salaire horaire}) =] 1.649,20 \text{ €}$ à titre de salaire pour le mois de juin 2023.

La partie défenderesse fait en premier lieu valoir que le requérant n'a pas démontré qu'elle ne lui a pas payé l'intégralité de ses salaires.

La partie défenderesse fait finalement valoir que suite à une mésentente, le requérant n'est plus venu travailler à partir de la mi-mai 2023.

Le requérant réplique que la partie défenderesse ne lui a toujours pas payé le solde de son salaire du mois de mai 2023.

Il conteste ainsi avoir été absent de son poste de travail de façon injustifiée.

Le requérant fait finalement valoir que c'est l'employeur qui doit prouver qu'il a payé à son salarié tous les salaires qui lui sont dus.

b) Quant aux motifs du jugement

Le tribunal de ce siège donne en premier lieu à considérer qu'il appartient 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.

En ce qui concerne ainsi la demande du requérant en paiement du solde de son salaire pour le mois d'avril 2023, il y a en avril 2023 eu une indexation du salaire de 2,5%.

L'indice est ainsi en avril 2023 passé d'un indice de 898,93 à un indice de 921,40.

Le taux horaire du salaire du requérant est ainsi passé d'un montant de 14,1449 € à un montant de 14,4985 €

Le requérant avait partant pour le mois d'avril 2023 droit à un salaire brut de $[133,75(\text{heures}) \times 14,4985 \text{ €}(\text{salaire horaire}) =] 1.929,17 \text{ €}$

Etant donné que la partie défenderesse a payé au requérant à titre de son salaire du mois d'avril 2023 le montant brut de 1.891,88 € la partie défenderesse redoit encore au requérant à titre de ce salaire le montant de $(1.929,17 \text{ €} - 1.891,88 \text{ €}) = 47,29 \text{ €}$

En ce qui concerne ensuite la demande du requérant en paiement de ses salaires des mois de mai et de juin 2023, la partie défenderesse soutient que le requérant n'est suite à une mésentente plus revenu travailler à partir de la mi-mai 2023.

Le requérant doit partant pour prospérer dans sa demande en paiement de salaires pour les mois de mai et de juin 2023 prouver qu'il a travaillé pour la partie défenderesse jusqu'au 29 juin 2023, date de sa démission avec effet immédiat.

En effet, l'employeur est tenu d'assurer à son salarié une rémunération correspondant à la durée pendant laquelle le salarié est censé mettre sa force de travail au service de l'entreprise.

Cependant, en raison du caractère synallagmatique du contrat de travail, tout salaire est la contrepartie de la prestation de travail et, par voie de conséquence, aucun salaire n'est dû lorsque le salarié n'a

accompli aucun travail ou qu'il n'a pas été à la disposition de son employeur pendant la période pour laquelle il réclame le paiement de ses salaires.

Celui qui réclame le paiement d'une dette doit en prouver l'existence et inversement, celui qui se prétend libéré de cette dette doit en faire la preuve.

Si donc l'employeur conteste le droit du salarié aux salaires réclamés, il appartient à ce dernier de rapporter la preuve qu'il a effectivement travaillé ou qu'il a été à la disposition de son employeur.

Si le salarié est resté à la disposition de son employeur, il appartient à ce dernier, pour être dispensé de son obligation de payer le salaire, d'établir que l'absence de travail effectif résulte du fait de son préposé ou de la force majeure.

Etant donné que le requérant est resté en défaut de prouver qu'il a travaillé pour la partie défenderesse jusqu'au 29 juin 2023, sa demande en paiement d'un solde de salaire pour le mois de mai 2023, ainsi que sa demande en paiement d'un salaire pour le mois de juin 2023, doivent être déclarées non fondées.

La demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire doit partant être déclarée fondée pour le montant de 47,29 €

B. Quant à l'indemnité compensatoire pour congés non pris

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.246,87 € à titre d'indemnité compensatoire pour 86 heures de congé non prises.

Il fait plus particulièrement valoir qu'il a encore droit à 26 heures de congé pour l'année 2022 et à [78(heures) – 18(heures) =] 60 heures de congé pour l'année 2023

Il fait en effet valoir qu'il disposait de [30(heures)/5 X 26 =] 78 heures de congé pour l'année 2023 et qu'il a pris 18 heures de congé en février 2023.

Le requérant fait finalement valoir qu'il a calculé l'indemnité compensatoire pour congés non pris qui lui serait encore due suivant le nouveau taux horaire d'un montant de 14,4985 €

La partie défenderesse fait en premier lieu valoir que le requérant n'a pas prouvé qu'elle ne lui a pas payé son indemnité compensatoire pour congés non pris.

Elle conteste ensuite que le requérant ait encore droit à 26 heures de congé de l'année 2022 alors que le requérant n'aurait pas demandé le report de ses congés et qu'elle n'aurait pas accepté un report de congés de l'année 2022 à l'année 2023.

En ce qui concerne ensuite la demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour l'année 2023, la partie défenderesse fait valoir que le requérant, qui aurait travaillé 30 heures par semaine, avait droit à 13 heures de congé par mois.

Elle fait ensuite valoir que la fiche de salaire du mois de mai 2023 prévoit que le requérant a pris une heure de congé en trop et que la fiche de salaire du mois de juin 2023 met en compte 13 heures de congé au profit du requérant.

Elle fait dès lors valoir que le requérant n'avait droit qu'à un solde de 12 heures de congé à la fin de la relation de travail, ce qui serait repris sur la fiche de salaire non périodique du mois de juin 2023.

La partie défenderesse fait partant valoir à titre subsidiaire que la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris doit être réduite à la somme de 173,98 €

Le requérant conteste le solde de congé tel que retenu par la partie défenderesse dans la fiche de salaire non périodique du mois de juin 2023.

Il fait ainsi valoir qu'il n'a pas pris les congés qui lui ont été imputés sur ses fiches de salaire.

Il donne encore à considérer que les fiches de salaire ont été établies deux ans après sa démission.

Le requérant fait finalement valoir qu'il appartient la partie défenderesse de prouver qu'elle lui a payé son 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. »

En ce qui concerne en premier lieu la demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour l'année 2022, l'article L.233-9 du code du travail pose comme principe que le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier.

L'article L.233-10 du code du travail dispose encore que le congé est fixé selon le désir du salarié et que le congé non pris à la fin de l'année de calendrier peut être reporté exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit.

S'il est vrai que l'article L.233-10 du code du travail dispose que le report est exceptionnel, toujours est-il que la jurisprudence reconnaît un usage constant si l'employeur a de façon systématique et continue fait bénéficier le salarié du report intégral de ses heures de congé non prises d'une année à l'autre.

Ainsi, la jurisprudence reconnaît un usage constant ou encore un accord tacite de l'employeur au cas où celui-ci a de façon systématique et continue fait bénéficier le salarié du report intégral des heures de congé non prises d'une année à l'autre, que ce soit celles de l'année échue ou même des années antérieures.

Or, le requérant est resté en défaut de prouver que la partie défenderesse lui a accordé le report de ses heures de congé non prises d'une année à l'autre.

Etant donné que ces congés se sont d'après l'article L.233-10 du code du travail prescrits à la date du 31 mars de l'année 2023, la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour des heures de congé de l'année 2022 doit être déclarée non fondée.

En ce qui concerne ensuite la demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour l'année 2023, le requérant, qui n'a travaillé qu'à raison de 30 heures par semaine, a pour l'année 2023 disposé de 78 heures de congé.

Sur ces 78 heures de congé, le requérant dit avoir pris 18 heures de congé, de sorte qu'il avait encore droit à 60 heures de congé pour l'année 2023.

Or, 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 la partie défenderesse est restée en défaut de prouver que le requérant a pris ces 60 heures de congé ou qu'elle lui a payé l'indemnité compensatoire correspondant à ces heures de congé, la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris doit être déclarée fondée pour le montant de $[60(\text{heures}) \times 14,4985 \text{ €}(\text{salaire horaire}) =] 869,91 \text{ €}$

En effet, les fiches de salaire versées par la partie défenderesse ne sauraient au vu des contestations du requérant pas valoir preuve des congés réduits alors qu'elles constituent des documents unilatéraux provenant de l'employeur lui-même.

C. Quant à la démission

a) Quant aux faits

Le requérant est entré au service de la partie défenderesse le 22 octobre 2022 en qualité d'« employé polyvalent ».

Le requérant a démissionné avec préavis de son poste de travail par courrier daté du 23 juin 2023, puis avec effet immédiat par courrier daté du 29 juin 2023.

Le courrier daté du 29 juin 2023 est rédigé comme suit :

Cf. courrier :

b) Quant au caractère justifié de la démission

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait valoir qu'il justifie sa démission.

Il fait en effet valoir qu'il n'a reçu en mai 2023 qu'une partie de son salaire, ceci malgré réclamations officielles.

Il fait encore valoir que ses fiches de salaire ne lui étaient également jamais versées.

Il fait finalement valoir que ses salaires lui ont en outre été versés plusieurs fois en accusant un retard conséquent.

Il fait en effet valoir qu'il a dû en réclamer le paiement.

Le requérant fait ainsi valoir que cette faute de la partie défenderesse l'a placé dans un inconfort financier certain alors que le mutisme de son ancien employeur n'aurait fait que s'amplifier, ne lui laissant aucune perspective positive en vue.

La partie défenderesse fait valoir que les faits ne justifient pas une démission avec effet immédiat.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a demandé sa fiche de salaire du mois de mai 2023 le 14 juin 2023 et qu'il a démissionné pour faute grave 14 jours après pour non remise de cette fiche de salaire.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'elle a rejeté la demande du requérant tendant à ne pas voir prester son préavis suite à sa démission avec préavis et que le requérant a démissionné six jours après pour faute grave.

2) Quant aux motifs du jugement

D'après l'article L.124-10(1) 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 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.

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.

En outre, aux termes de l'article L.125-7(1) et (2) 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. ».

Les manquements persistants de l'employeur à son obligation de payer chaque mois à son salarié les salaires aux échéances convenues et de remettre à ce dernier ses fiches de salaire constituent ainsi un motif grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail au sens de l'article L.124-10 précité.

Or, il résulte des éléments du dossier que le requérant n'a avant sa démission avec préavis que demandé la remise de sa fiche de salaire du mois de mai 2023.

Si le requérant reproche ensuite dans sa lettre de démission avec effet immédiat le retard dans le paiement de salaires et l'absence d'organisation de visites médicales, il est resté en défaut de les prouver.

Le requérant est ensuite resté en défaut de prouver que la partie défenderesse lui redoit à côté de la somme de 47,29 € encore un solde de salaire pour le mois de mai 2023.

Le requérant ne saurait encore pas justifier sa démission avec effet immédiat par le fait que la partie défenderesse ne lui a pas encore remis sa fiche de salaire du mois de juin 2023 alors que le mois de juin n'était pas encore terminé à la date de cette démission.

Le requérant a finalement démissionné avec effet immédiat de son poste de travail six jours seulement après avoir démissionné avec préavis.

S'il avait considéré les manquements de la partie défenderesse comme rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, le requérant aurait dû immédiatement démissionner avec effet immédiat.

Le tribunal de ce siège considère partant que les manquements de la partie défenderesse ne rendent pas immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

La démission du requérant doit partant être déclarée non fondée.

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

III. Quant à la demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € 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 500.- €

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 paiement d'arriérés de salaire à la somme brute de 3.577,67 € dont à déduire le montant net de 1.490,79 €;

lui **donne** ensuite **acte** qu'il augmente sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris à la somme de 1.246,87 €;

lui **donne** encore **acte** qu'il augmente sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la somme de 1.881,18 €;

lui **donne** finalement **acte** qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de la résiliation de son contrat de travail à la somme de 7.464,78 €;

déclare la démission avec effet immédiat que PERSONNE1.) a donnée par courrier daté du 29 juin 2023 non fondée ;

partant **déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de la résiliation de son contrat de travail 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 47,29 €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour le montant de 869,91 €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (47,29 €+ 869,91 €= \Rightarrow) 917,20 €avec les intérêts légaux à partir du 10 janvier 2025, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 500.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 500.- €sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. 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