

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du trente juin deux mille vingt-trois

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit

dans la cause entre

PERSONNE1.), né le DATE1.) à ADRESSE1.) (B), sans état connu, demeurant à B-ADRESSE2.),

partie demanderesse,

comparant par Maître Zoé THILL, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Aurélia COHRS, 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-ADRESSE3.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

partie défenderesse,

comparant par Maître Laure STACHNIK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

=====
Composition :

METZLER Claude, juge de paix, président du tribunal du travail de Diekirch
SERRES Raymond, demeurant à Reisdorf, assesseur-salarié
BETZEN Nicolas, demeurant à Fohren, assesseur-employeur
les deux dûment assermentés

SCHACKMANN Sandra, greffier

=====

FAITS :

Sur la base d'une requête déposée au greffe de la Justice de paix de Diekirch en date du 23 décembre 2022, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du 20 janvier 2023 à 9.45 heures, en la salle des audiences de la Justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 20 janvier 2023, l'affaire fut refixée au 21 avril 2023 et au 9 juin 2023 où elle fut utilement retenue de sorte que les débats eurent lieu comme suit :

Maître Zoé THILL, représentant la partie demanderesse, donna lecture de la requête introductive de l'instance et exposa le sujet de l'affaire.

Maître Laure STACHNIK, comparant pour la partie défenderesse, fut entendue en ses moyens de défense.

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

le jugement qui suit :

Par requête régulièrement déposée en date du 23 décembre 2022 au greffe de la Justice de paix de et à Diekirch et enrôlée sous le numéro D-TRAV-137/22, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. devant le tribunal de travail de Diekirch pour voir condamner ce dernier principalement au paiement de la somme de 12.000.-euros à titre d'arriérés de salaire et de la somme de 12.000.-euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis suite au licenciement intervenu le 31 décembre 2019, en ordre subsidiaire au paiement de la somme de 12.000.-euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis en raison de la démission intervenue en date du 18 février 2020 et à titre plus subsidiaire encore au paiement de la somme de 6.000.-euros pour irrégularité formelle du licenciement intervenu en date du 31 décembre 2019.

La requête tend encore à la condamnation de l'employeur au remboursement de la somme de 35.647,50.-euros au titre des cotisations sociales, à l'allocation

d'une indemnité de procédure de 2.500.-euros ainsi qu'à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La requête régulière en la forme est à déclarer recevable.

Moyens et prétentions des parties

PERSONNE1.) expose qu'il a lors de l'assemblée générale du 22 janvier 2018 été nommé gérant technique de l'entreprise. Un contrat de travail à durée indéterminée a été signé le 1^{er} février 2018.

Les parties sont en désaccord d'un côté sur la nature des relations qui les unissaient et de l'autre côté sur la fin des relations.

Ainsi le requérant, soutenant avoir acquis 49 % des parts sociales de la société, avait suite à un différend, saisi le tribunal de commerce de et à Diekirch pour se voir payer la somme de 9.000.-euros à titre d'arriérés de traitement pour la période du 1^{er} janvier au 15 février 2020.

Par jugement commercial rendu en date du 30 octobre 2020, le tribunal avait fait droit à la demande du requérant, décision qui a été frappée d'appel par la suite.

Par arrêt n° 177/22 IV-COM rendu en date du 15 novembre 2022, la Cour d'Appel, siégeant en matière commerciale a estimé que les parties étaient liées par un contrat de travail alors que le lien de subordination était suffisamment établi. Elle s'est en conclusion déclarée incompétente pour connaître des demandes des parties.

PERSONNE1.) conclut de ce fait à la compétence du tribunal actuellement saisi et demande à voir constater que son ancien employeur aurait procédé à son licenciement par voie orale en date du 31 décembre 2019. Il conclut de ce fait au caractère abusif de ce licenciement et demande au tribunal de faire droit à ses demandes.

En ordre subsidiaire, il déclare avoir suite au non-paiement de ses salaires pendant les mois de janvier et février 2020 démissionné de son poste pour faute grave dans le chef de son employeur en date du 18 février 2020. Il demande de voir requalifier cette démission en licenciement pour faute grave dans le chef de l'employeur et demande à faire droit à ses demandes.

Plus subsidiairement encore et pour le cas où le tribunal ne retiendrait ni le licenciement oral, ni la requalification de la démission en licenciement avec effet immédiat dans le chef de l'employeur, le requérant demande à voir constater l'irrégularité formelle du licenciement intervenu en date du 31 décembre 2019 et à voir condamner la partie défenderesse au paiement d'un mois de salaire.

Il expose encore s'être acquitté depuis son engagement des cotisations sociales et ce alors qu'il aurait été directement affilié au Centre Commun de la Sécurité Sociale.

Dans la mesure où la Cour aurait retenu l'existence d'un lien de subordination et se serait déclarée incompétente, il aurait appartenu à son employeur de régler ses cotisations sociales.

En raison de l'existence du contrat de travail, il conclut au remboursement des cotisations sociales à hauteur de 35.647,50.-euros de la part de son employeur, estimant qu'il ne lui revenait pas de ce faire.

La société défenderesse soulève in limine litis l'incompétence du tribunal saisi. Elle estime que l'arrêt rendu en date du 15 novembre 2020 n'aurait pas autorité de chose jugée, alors qu'il conviendrait de se tenir seulement au dispositif de la décision et non pas à la motivation.

Etant donné que le requérant aurait détenu 49% des parts sociales et en raison de l'absence de lien de subordination, il y aurait lieu de constater que le contrat de travail serait seulement un contrat apparent et non pas réel. Elle invoque à ce titre un arrêt rendu le 9 novembre 2017 par la Cour d'appel (3^e, n° 43516 du rôle)

Le requérant se serait personnellement considéré comme indépendant. En tant qu'associé il n'aurait revêtu aucune fonction technique. Par ailleurs le contrat de travail aurait seulement été conclu en date du 1^{er} février 2018, soit après l'acquisition de 49 % des parts.

Ni les fiches de salaire, ni l'inscription auprès de la sécurité sociale ne permettraient de prouver la relation salariale (Cour d'appel, 3^e, 19 novembre 2015, n° 40695).

Pour établir le caractère fictif du contrat de travail, elle se base sur deux attestations testimoniales qu'elle verse aux débats et formule une offre de preuve.

En ordre subsidiaire, et dans l'hypothèse où la compétence matérielle du tribunal du travail serait retenue, elle invoque l'irrecevabilité de l'action en raison de la forclusion. Dans la mesure où le requérant aurait démissionné le 18 février 2020 de son poste, et que la requête date du 23 décembre 2022, il serait forclus à agir.

Par ailleurs le texte ne prévoyait pas les mêmes procédures dans le cadre d'une démission que dans le cadre d'un licenciement. Elle demande au tribunal de poser à ce titre une question préjudicielle à la Cour Constitutionnelle.

Elle estime ensuite que l'assignation devant le tribunal d'arrondissement de et à Diekirch, siégeant en matière commerciale, ainsi que la procédure devant la Cour d'Appel n'auraient pas interrompu le délai de forclusion.

Il conviendrait partant de déclarer la demande irrecevable.

Quant au fond, elle conteste la démission intervenue en février 2020 et soutient que le requérant aurait déjà démissionné de son poste en date du 31 décembre 2019. A l'appui de ses déclarations, elle se base sur plusieurs autres démissions intervenues le même jour et soutient que les démissions seraient toutes intervenues le même jour.

Elle n'aurait pas commis de faute grave justifiant une démission du salarié. Aucune mise en demeure n'aurait été envoyée et aucune procédure en référé n'aurait été lancée à son encontre. De surcroît et en suivant l'argumentation du requérant, un seul salaire n'aurait pas été réglé à la date du 18 février 2020, alors que le paiement du salaire se ferait seulement à la fin du mois. Elle conteste encore la demande en paiement des arriérés de salaire, en soutenant que le requérant ne se serait plus présenté à son poste de travail après le 31 décembre 2019, de sorte qu'aucun salaire ne serait dû.

La demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis est également contestée par la société défenderesse en son principe. Il conviendrait par ailleurs de déduire les indemnités de chômage éventuellement perçues.

Dans la mesure où le requérant aurait directement après sa démission en février 2020, lancé sa propre entreprise, il conviendrait de déduire les sommes y perçues de l'indemnité compensatoire de préavis.

Elle s'oppose ensuite à la demande en remboursement des cotisations sociales, en invoquant l'incompétence du tribunal actuellement saisi. Par ailleurs, il ne

serait pas possible de réclamer l'intégralité des sommes à ce titre, alors qu'il conviendrait de distinguer entre la part patronale et la part salariale.

La partie défenderesse conteste finalement l'irrégularité formelle du licenciement intervenu et la demande y afférente, alors qu'aucun licenciement ne serait intervenu et que le salarié aurait de son propre grès souhaité quitter son poste en date du 31 décembre 2019.

Elle réclame reconventionnellement l'allocation d'une indemnité pour procédure abusive et vexatoire à hauteur de 3.500.-euros.

Appréciation

Quant à la compétence du tribunal saisi

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. conclut en premier lieu à l'incompétence matérielle du tribunal du travail pour statuer sur le présent litige au motif que le requérant aurait travaillé en tant qu'indépendant au sein de la société et non pas dans le cadre d'un lien de subordination. Elle se base à l'appui de ses dires sur les fiches de salaire, sur plusieurs attestations testimoniales et formule une offre de preuve.

Elle estime que l'arrêt de la Cour rendu entre les mêmes parties en date du 15 novembre 2020 n'aurait pas autorité de chose jugée, alors qu'il conviendrait seulement de se tenir au dispositif et non pas à la motivation de ladite décision. La juridiction actuellement saisie, ne serait partant pas obligée de se déclarer compétente.

Au vu des pièces lui soumises, la juridiction de travail serait incompétente pour connaître des demandes formulées par le requérant.

Le requérant de son côté conclut à l'autorité de chose jugée de l'arrêt rendu en date du 15 novembre 2020 et partant à la compétence du tribunal du travail. Il donne plus particulièrement à considérer que l'autorité de la chose jugée ne se limiterait pas seulement au dispositif de la décision, mais qu'il conviendrait également de tenir compte de la motivation de l'arrêt, motivation et dispositif ne formant qu'un seul.

Le tribunal constate de prime abord qu'il résulte de l'arrêt du 15 novembre 2020 que la société défenderesse a conclu à l'incompétence de la Cour siégeant en matière commerciale, en invoquant l'existence d'un contrat de louage.

Actuellement et contrairement à ce qu'elle avait soutenu ultérieurement, elle conclut désormais à l'incompétence matérielle du tribunal du travail, en considérant qu'aucun lien de subordination n'aurait existé entre parties.

En ce qui concerne l'exception de l'autorité de chose jugée, le domaine de l'autorité de la chose jugée se limite, en principe, à ce qui a été décidé et qui figure dans le dispositif. Les motifs qui constituent le soutien nécessaire du dispositif peuvent toutefois avoir autorité de chose jugée. L'examen du caractère décisif du motif est laissé à l'appréciation souveraine des juges du fond. (Cour d'appel, 20 novembre 1996, Pas.30, p. 162)

La Cour d'appel a par arrêt du 15 novembre 2020 opéré une qualification sur le fond, en retenant l'existence d'un lien de subordination et en concluant à l'existence d'une réelle relation de travail. En raison de l'existence de ce lien de subordination, la Cour d'appel siégeant en matière commerciale s'est déclarée matériellement incompétente pour connaître de la demande de PERSONNE1.).

Si le premier jugement opère une qualification sur le fond et a sur cette base admis un déclinatoire de compétence, cette décision s'impose aux seconds juges qui ne peuvent plus décliner leur compétence découlant de cette qualification. (en ce sens, Cour d'appel 27 avril 1993, n°14495 du rôle, Cour 23 février 2011, n° 35959 du rôle, JTL 2012, n°22, p. 112, BIJ 6/2011 p.92)

Dans ces conditions, le tribunal du travail est compétent pour connaître du litige.

Quant au délai de forclusion

La société défenderesse a invoqué la forclusion prévue par l'article L.124-11 du code du travail. Avant de pouvoir toiser ce point, il convient de déterminer comment le contrat de travail existant entre parties a pris fin.

PERSONNE1.) conclut dans un premier temps à un licenciement intervenu le 31 décembre 2019. En ordre subsidiaire, il déclare avoir démissionné de son poste en date du 18 février 2020. La société défenderesse, tout en contestant un licenciement de sa part, estime que le requérant aurait démissionné oralement de son poste en date du 31 décembre 2019. Le requérant conteste cette démission.

Face aux contestations de la partie défenderesse, il appartient à PERSONNE1.) d'établir le licenciement dont il prétend avoir fait l'objet en date du 31 décembre 2019. Il s'appuie à ce titre sur le courrier daté du 31 décembre 2019 et que son employeur lui a fait parvenir, courrier conçu dans les termes suivants :

« *lettre de licenciement* »

A la lecture dudit courrier, il y a lieu de constater que la société défenderesse ne fait à aucun moment état d'une résiliation du contrat de travail à son initiative. Aucun élément ne permet pas de conclure à un licenciement du requérant à l'initiative de la partie défenderesse, de sorte que le moyen du requérant est à rejeter.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. se prévaut ensuite d'une démission avec effet immédiat intervenue oralement en date du 31 décembre 2019.

Face aux contestations de PERSONNE1.), il incombe à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. d'établir la démission avec effet immédiat dont elle se prévaut. Le courrier repris ci-avant est une pièce unilatérale provenant de l'employeur et non pas du salarié et ne permet partant pas d'établir une démission avec effet immédiat en date du 31 décembre 2019.

Elle se base encore sur les courriers de démission de quatre autres salariés qu'elle verse aux débats, ainsi que sur un courriel de PERSONNE1.) en relation avec une liste d'objets à restituer à la société.

Le tribunal rappelle qu'il y a démission si le salarié exprime sans équivoque et de façon réfléchie sa volonté réelle de ne pas poursuivre la relation de travail.

En l'espèce, les pièces versées par l'employeur ne permettent pas d'établir cette volonté dans le chef de PERSONNE1.) à la fin de l'année 2019, de sorte que l'argumentation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. quant à une démission avec effet immédiat en date du 31 décembre 2019 laisse encore d'être établie.

PERSONNE1.) se prévaut ensuite d'une démission avec effet immédiat en date du 18 février 2020, courrier de démission qu'il verse aux débats. La société défenderesse n'a pas contesté cette argumentation soutenue en ordre subsidiaire.

Sur base des termes non équivoques du courrier (par la présente, je vous informe en son nom et pour son compte de sa démission avec effet immédiat à la date de ce jour suite aux fautes graves relevées) adressé le 18 février 2020 par le mandataire de PERSONNE1.) à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., il y a lieu de retenir que les relations de travail entre parties ont pris fin le 18 février 2020 par la démission avec effet immédiat du requérant.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. soulève la forclusion de l'action en faisant valoir que depuis la démission du requérant et la demande introductive d'instance se seraient écoulés plus de trois mois respectivement plus d'une année. Elle soutient que si la démission intervenue, serait requalifiée

en licenciement abusif, PERSONNE1.) se trouverait dans une situation comparable à un salarié licencié abusivement. Elle demande au tribunal de retenir que dans l'hypothèse d'une démission pour faute grave, il y aurait également lieu d'appliquer les délais de l'article L.124-11 du code du travail, délais applicables au licenciement.

Dans la mesure où le requérant, ayant démissionné le 18 février 2020, aurait introduit sa demande devant le tribunal du travail que le 23 décembre 2022, il serait manifestement forclus à agir.

Elle demande encore à voir saisir la Cour Constitutionnelle de la question préjudicielle suivante : « *L'article L.124-11 du code du travail qui prévoit un délai de 3 mois à partir de la notification du licenciement pour faute grave pour qu'un salarié licencié avec effet immédiat puisse introduire auprès de la juridiction du travail une action judiciaire en réparation de la résiliation abusive respectivement qui prévoit un délai d'une année à compter de la réclamation écrite introduite auprès de l'employeur, le tout sous peine de forclusion, mais qui ne prévoit pas le même délai de 3 mois pour qu'un salarié à l'initiative d'une résiliation de son contrat de travail pour faute grave dans le chef de l'employeur puisse introduire auprès de la juridiction de travail une action judiciaire en réparation de la résiliation abusive respectivement qui ne prévoit pas un délai d'une année à compter de cette résiliation, le tout sous peine de forclusion, traitant ainsi de manière différente ces deux catégories de salariés, est-il conforme au principe d'égalité devant la loi consacré par l'article 10 bis (1) de la Constitution ?* »

PERSONNE1.) ne prend pas autrement position par rapport à la forclusion.

L'article L.124-10 (1) du code du travail retient que « 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. »

Conformément à 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, 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. »

L'article L.124-11 (2) n'introduit pas pour la seule demande en dommages-intérêts une prescription extinctive, mais un véritable délai de forclusion ou préfixe de trois mois pour l'introduction de l'action en justice. Si les délais de prescription tendent à consolider des situations de fait, les délais de procédure, dont les délais de forclusion, n'ont d'autre objet que d'enfermer les activités procédurales des plaideurs dans un espace de temps déterminé. Le délai de forclusion prévu à l'article L.124-11 (2) du code du travail a été instauré dans un but de protection de l'employeur qui doit, dans un délai de trois mois, être fixé sur le sort et les conséquences juridiques éventuelles du licenciement qu'il vient de notifier (Cour 12 février 2009, n° 33583 du rôle, Cour 8^e, 15 juillet 2021, n° CAL-2020-00761 du rôle).

L'article L.124-11 (2) du code du travail vise, au vu de sa formulation générale, toute revendication d'indemnisation présentée à la suite d'une prétendue résiliation abusive d'un contrat de travail, y compris l'indemnité de préavis, le but recherché par le législateur étant la sécurité juridique par la protection de l'employeur contre des actions tardives. (Cour 8^e, 15 juillet 2021, n° CAL-2020-00761 du rôle)

La Cour Constitutionnelle a retenu dans ses arrêts (n° 00123 et 00124 du rôle) du 8 juillet 2016 que « le salarié licencié avec effet immédiat par son employeur et dont le licenciement est par la suite jugé abusif par la juridiction du travail et le salarié qui a résilié son contrat de travail avec effet immédiat pour faute grave de l'employeur et dont la résiliation est par la suite jugée justifié par la juridiction du travail se trouvent dans une situation comparable en ce que, dans les deux hypothèses, la rupture de la relation de travail est imputable à l'employeur. »

Les deux salariés se trouvent partant dans une situation comparable de par la faute de l'employeur.

Le but recherché par la loi, à savoir le souci de protection de l'employeur contre des actions en dommages et intérêts tardives, ne serait pas rempli si la protection ne visait pas l'ensemble des actions que le salarié peut diriger à l'encontre de son ancien employeur en cas de résiliation abusive du contrat de travail.

Dans la mesure où PERSONNE1.) a démissionné de son poste en date du 18 février 2020 et qu'il a introduit la demande à voir qualifier sa démission avec effet immédiat en licenciement abusif avec les conséquences qui en découlent que le 23 décembre 2022, il y a lieu de constater que la demande a été introduite tardivement.

PERSONNE1.) est forclos de ce chef de sa demande.

Le délai de forclusion ne vise d'autres sommes qui peuvent être dues à la suite du licenciement, tel un solde de salaire ou de congés (Cour, 6 avril 1995, n° 16349, LJUS, n° NUMERO2.)

La demande de PERSONNE1.) au titre des arriérés de salaire n'est partant pas forclos.

Quant aux arriérés de salaire

Le requérant réclame selon les termes mêmes de sa requête la somme de 12.000.-euros au titre des arriérés de salaire pour la période du 1^{er} janvier 2020 au 28 février 2020.

La société défenderesse s'oppose à cette demande, en soutenant que le requérant aurait démissionné avec effet immédiat en date du 31 décembre 2019 de son poste et que de ce fait aucun salaire ne serait plus dû à partir de cette date.

Au vu des développements réalisés ci-avant dans le cadre de la forclusion, il n'y a plus lieu de revenir sur l'argumentation d'une démission avec effet immédiat intervenue le 31 décembre 2019.

La société défenderesse conteste en ordre subsidiaire toute prestation dans le chef du requérant pour justifier le non-paiement du salaire.

Le contrat de travail, qui est un contrat synallagmatique, engendre des obligations réciproques à charge des parties, l'obligation principale du salarié étant celle d'effectuer le travail pour lequel il a été engagé, le corollaire de cette obligation salariale étant pour l'employeur de le rémunérer pour le travail effectué selon l'adage que « tout travail mérite salaire ».

Il convient de rappeler que pour que le salaire soit dû, il faut que la prestation de travail qui en est la cause juridique et la mesure ait été accomplie. Le salaire est la contrepartie du travail accompli et le principe de la corrélation travail-salaire veut qu'aucun salaire ne soit dû lorsque le travail n'a pas été accompli.

Il incombe à l'employeur de prouver l'absence du lieu de travail lorsque cette absence est invoquée comme motif du non-paiement. Il incombe par contre au salarié, s'il invoque une exonération de son devoir de présence, de prouver les faits constitutifs de la justification de son absence, une fois que celle-ci a été établie par l'employeur (Cour d'appel, 13 février 2014, numéroNUMERO3.) du rôle)

En présence d'un contrat de travail régulier écrit, l'exécution du travail est présumée et il incombe à l'employeur de prouver que son salarié n'a pas travaillé.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. n'établit pas l'inexécution du travail par PERSONNE1.), de sorte que le salaire est en principe dû.

Dans la mesure où le requérant a cependant démissionné avec effet immédiat de son poste en date du 18 février 2020, le salaire est seulement dû jusqu'à cette date et non comme revendiqué par le requérant jusqu'au 28 février 2020.

Sa demande est partant fondée à hauteur de 6.000.-euros pour le mois de janvier 2020 et à hauteur de $6.000/28 \times 18 = 3.857,14$.-euros pour le mois de février 2020, soit en total la somme de 9.857,14.-euros.

Quant à l'irrégularité formelle

PERSONNE1.) réclame encore un mois de salaire pour irrégularité formelle dans l'hypothèse d'une résiliation avec effet immédiat régulière.

Dans la mesure où les relations de travail ont pris fin à la suite d'une démission avec effet immédiat à l'initiative de PERSONNE1.), cette demande est à déclarer non fondée.

Quant à la demande en remboursement des cotisations sociales

PERSONNE1.) réclame à son employeur la somme de 35.647,50.-euros à titre de remboursement des cotisations sociales payées par ses soins entre le 1^{er} février 2018 et le 18 février 2020.

L'employeur s'oppose à cette demande en soulevant l'incompétence du tribunal saisi et en exposant qu'il y aurait tout au plus lieu de nommer un consultant avec la mission de ventiler la demande, alors que la part salariale devrait de toute évidence être réglée par le requérant.

Selon l'article 25 du nouveau code de procédure civile, « le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin. »

L'article 293 du code des assurances sociales dispose que les contestations concernant l'affiliation, les cotisations et amendes d'ordre et les prestations nées ou à naître du code en question seront jugées par le Conseil arbitral et, en appel, par le Conseil supérieur des assurances sociales.

Compte tenu des dispositions précitées, le tribunal du travail est incompétent pour connaître de cette demande.

Quant à la demande reconventionnelle

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. réclame reconventionnellement sur base de l'article 6-1 du code civil la somme de 3.500.-euros pour procédure abusive et vexatoire.

Il est de principe que toute partie peut formuler une demande en obtention de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire en vertu des articles 6-1, 1382 et 1383 du code civil.

Toutefois, l'exercice d'une action en justice ne dégénère en faute, pouvant donner lieu à des dommages et intérêts, que s'il constitue un acte de malice ou de mauvaise foi, ou au moins une erreur grossière équipollente au dol ou si le demandeur a agi avec une légèreté blâmable.

Il convient, en effet, de sanctionner, non pas le fait d'avoir exercé à tort une action en justice ou d'y avoir résisté injustement, puisque l'exercice d'une action en justice est libre, mais uniquement le fait d'avoir abusé de son droit en commettant une faute indépendante du seul exercice de celle-ci (cf. Cour, 20 mars 1991, Pas. 28, p. 150; Cour, 17 mars 1993, n° 14446 du rôle; Cour, 22 mars 1993, n° 14971 du rôle; TAL, 10ème, 9 février 2001, no 25/2001).

Cette faute intentionnelle engage la responsabilité civile de la partie demanderesse à l'égard de la partie défenderesse, si cette dernière prouve avoir subi un préjudice (Cour, 16 février 1998, numérosNUMERO4.) et 22631 du rôle).

Il appartient ainsi à la partie demanderesse sur reconvention, pour prospérer dans son action, d'établir un dommage actuel, certain, direct et immédiat (Cour, 8 novembre 1995, numéroNUMERO5.) du rôle).

En l'espèce, la société demanderesse sur reconvention reste en défaut d'établir tant une faute intentionnelle qu'un dommage actuel, certain, direct et immédiat, de sorte que la demande laisse d'être établie.

Quant à la demande en allocation d'une indemnité de procédure

PERSONNE1.) réclame la somme de 2.500.-euros à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Au vu de l'issue de la demande, il y a lieu de faire droit à sa demande et de lui allouer à ce titre la somme de 350.-euros.

Quant à l'exécution provisoire

PERSONNE1.) conclut finalement à 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 est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus », la demande en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée fondée pour la condamnation au paiement de la somme de 9.857,14.- euros.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort ;

- | | |
|-------------------|--|
| reçoit | la demande en la forme; |
| se déclare | incompétent pour connaître de la demande en remboursement des cotisations sociales ; |
| se déclare | compétent pour le surplus ; |
| constate | que la relation de travail a pris fin à la suite de la démission avec effet immédiat intervenue le 18 février 2020 ; |
| déclare | irrecevable la demande de PERSONNE1.) tendant à la requalification de la démission avec effet immédiat intervenu le 18 février 2020 en licenciement pour faute grave dans le chef de l'employeur, et à voir condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ; |
| déclare | fondée la demande tendant au paiement des arriérés de salaire à hauteur de 9.857,14.-euros ; |

- condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 9.857,14.-euros avec les intérêts légaux à partir du 23 décembre 2022, date de la demande en justice jusqu'à solde ;
- déclare** la demande de PERSONNE1.) relative à une irrégularité formelle non fondée ;
- déclare** la demande reconventionnelle basée sur l'article 6-1 du code civil non fondée ;
- déclare** la demande en allocation d'une indemnité de procédure fondée à hauteur de 350.-euros ;
- condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.), la somme de 350.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;
- ordonne** l'exécution provisoire en ce qui concerne la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. au paiement de la somme de 9.857,14.-euros au titre des arriérés de salaire ;
- condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Claude METZLER, Juge de paix de et à Diekirch, siégeant comme Président du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assistée de la greffière, Sandra SCHACKMANN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Diekirch, et qui ont signé le présent jugement.

Claude METZLER

Sandra SCHACKMANN