

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du lundi, cinq février deux mille vingt-quatre

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.), demeurant à B-ADRESSE1.),

partie demanderesse,

comparant par Maître Daniel Cravatte, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch, assisté de Maître Marco SCHMITZ, avocat, demeurant à St.Vith (B),

et

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, sinon par son ou ses administrateurs actuellement en fonctions,

partie défenderesse,

comparant par Maître Julie TISSERAND, avocat, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, comparant pour la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, RCS n° B220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, qui est constituée et en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., établie à la même adresse, RCS n° B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

=====

Composition :

METZLER Claude, juge de paix, président du tribunal du travail de Diekirch
SERRES Raymond, demeurant à Reisdorf, assesseur-salarié
THIES Joey, demeurant à Heffingen, 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 31 octobre 2023, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du vendredi, 4 décembre 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 4 décembre 2023, l'affaire fut fixée au 19 janvier 2024 où elle fut utilement retenue de sorte que les débats eurent lieu comme suit :

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

Maître Julie TISSERAND, représentant 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 le 31 octobre 2023 au greffe de la Justice de Paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail pour voir constater le caractère abusif du licenciement avec préavis intervenu le 23 août 2023 à son égard et pour le faire condamner à la somme de 4.479,47.-euros au titre du préjudice matériel.

Par la même requête, PERSONNE1.) réclame paiement de la somme de 2.000.-euros à titre de dommages et intérêts pour défaut de mise à disposition d'une carte

d'essence dès le début des relations de travail et une indemnité de procédure de 1.000.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La requête régulière en la forme est à déclarer recevable.

Faits :

Le requérant a été engagé suivant contrat de travail à durée indéterminée en date du 1^{er} mars 2022 avec effet au 1^{er} avril 2022, contrat prévoyant une clause d'essai de six mois, expirant le 30 septembre 2022.

PERSONNE1.) se trouvait en incapacité de travail continue, suivant cinq certificats médicaux du 25 juillet au 31 octobre 2022.

L'employeur a par courrier recommandé du 23 août 2022 procédé au licenciement avec préavis du requérant, préavis commençant à courir le 23 août 2022 pour se terminer le 15 septembre 2022.

Le salarié a par courrier du 18 novembre 2022 contesté le licenciement intervenu.

Moyens et prétentions des parties

PERSONNE1.) conclut au caractère abusif du licenciement intervenu en soutenant que la période d'essai se serait prolongée, conformément à l'article L.121-5 du code du travail, d'un mois soit jusqu'au 31 octobre 2022 en raison de sa maladie prolongée. L'employeur aurait pu, selon les affirmations du requérant procéder au plus tôt le 6 octobre 2022 à son licenciement.

En le licenciant le 23 août 2022, alors qu'il se trouvait en possession d'un certificat médical, le licenciement devrait être déclaré abusif.

Il demande de ce fait la condamnation de son ancien employeur au paiement de la somme de 4.479,47.-euros correspondant au salaire qu'il aurait dû percevoir jusqu'au 31 octobre 2022.

Il réclame encore la somme de 2.000.-euros à titre de dommages et intérêts en donnant à considérer que la partie défenderesse serait restée en défaut de lui mettre à disposition une carte d'essence dès le début des relations de travail.

Il conclut en fin de compte à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000.-euros.

La société défenderesse de son côté soulève in limine litis la forclusion de la demande, en soutenant que le requérant, en introduisant sa demande que le 31 octobre 2023 serait forclos à agir, alors que plus de trois mois seraient révolus depuis le licenciement intervenu le 23 août 2022. Le salarié aurait par ailleurs

contesté le licenciement et non pas les motifs, de sorte qu'il aurait fallu agir dans le délai de trois mois à partir du congédiement.

Elle se base à l'appui de ses développements sur une jurisprudence de la Cour d'appel du 14 janvier 2016, n ° 42157 du rôle.

En ce qui concerne le fond de l'affaire, l'employeur donne à considérer qu'il ne se trouvait pas en possession d'un certificat de maladie. Le courriel du requérant aurait été envoyé à une adresse électronique erronée d'un côté et à une collègue de travail qui se serait trouvée en congé de l'autre côté. Il estime que le requérant aurait nécessairement dû avoir connaissance de ce fait, dans la mesure où il aurait reçu une notification « out of office » par retour de courriel. A l'appui de ses déclarations, il se base notamment sur une attestation de PERSONNE2.), collègue de travail s'occupant de la réception des certificats médicaux. Il estime avoir établi que le courriel du requérant a seulement été lu après le retour de congé de celle-ci, soit à un moment où le licenciement avait déjà été prononcé. Aucun transfert de courriels n'aurait été mis en place pour assurer le suivi des courriels. Le licenciement intervenu serait partant régulier et il y aurait lieu de débouter le requérant de ses demandes indemnitaires.

Il conteste ensuite la demande en relation avec la carte d'essence en soutenant que le contrat de travail signé entre parties ne prévoyait pas la mise à disposition d'une carte d'essence dès le début des relations de travail. Il admet qu'une telle mise à disposition était prévue à partir de la fin de la période d'essai, mais dans la mesure où le requérant avait été licencié avant l'arrivée du terme, cette demande devrait être déclarée non fondée.

Pour établir ces faits, il se base sur un courriel du 10 août 2022 par lequel le directeur rappelle au requérant une réunion pour aborder la question de l'avantage en nature.

La partie défenderesse souligne par ailleurs que le requérant avait la possibilité de réaliser ses trajets professionnels en voiture de service.

PERSONNE1.) conteste le moyen de forclusion invoqué, en soutenant qu'en contestant le licenciement par courrier du 18 novembre 2022, courrier qu'il verse aux débats, un nouveau délai d'une année aurait commencé. Il estime que la loi ne ferait aucune distinction entre un licenciement en période d'essai, licenciement pour motif grave ou avec préavis. Il demande de ce fait au tribunal de rejeter le moyen tiré de la forclusion.

Il soutient avoir été protégé au moment de la résiliation alors que l'employeur se trouvait en possession du certificat de prolongation en date du 22 août 2022. Il concède avoir envoyé ledit certificat à deux adresses différentes dont une était erronée, mais soutient qu'il ne serait pas de sa responsabilité que le courriel par

lequel il aurait informé l'employeur de la prolongation n'aurait pas été lu après la réception.

Il conteste avoir reçu un message « out of office » et estime que même s'il l'aurait eu, le certificat aurait été réceptionné par l'employeur.

Il estime partant que la protection était donnée au moment du licenciement et demande au tribunal de déclarer abusif le licenciement intervenu le 23 août 2022 et de faire droit à sa demande en dédommagement.

Appréciation :

Quant à la forclusion

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, le cas échéant, de sa motivation conformément à l'article L.124-11.par.2 alinéa 1er première phrase du code du travail.

A défaut de motivation par l'employeur, le délai de forclusion de trois mois prend cours à partir de l'expiration du délai d'un mois.

D'après l'article L.124-11 par.2 alinéa 2 du code du travail la réclamation écrite introduite par le salarié auprès de l'employeur a pour effet d'interrompre le délai de forclusion de trois mois et de faire courir un nouveau délai de forclusion d'une année.

Dès lors que les parties sont liées par un contrat à l'essai, lequel peut être rompu sans que l'auteur de la résiliation n'ait à fournir de motifs, le salarié n'est pas tenu de demander, conformément à l'article précité, les motifs gisant à la base de son licenciement.

Le requérant a par courrier du 18 novembre 2022 contesté le licenciement intervenu le 23 août 2022. Ce courrier a fait courir un nouveau délai d'un an.

L'arrêt invoqué par la partie défenderesse à l'appui de ses développements sur la forclusion a entre autre retenu ce principe.

Dans la mesure où la requête a été introduite le 31 octobre 2023, le délai d'un an pour introduire l'action en justice à partir du 18 novembre 2022, a été respecté, de sorte que le moyen tiré de la forclusion de l'action est à rejeter.

Quant à la protection contre le licenciement

Aux termes de l'alinéa premier de l'article 121-6 (3) du code du travail « l'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail ».

Il résulte des termes de cette disposition que la protection est déclenchée à la réception par l'employeur de l'information de la maladie, respectivement du certificat médical.

L'employeur conteste avoir eu connaissance de la prolongation dans la mesure où le courriel électronique contenant le certificat de prolongation aurait été envoyé d'un côté à une adresse erronée et de l'autre côté à l'adresse électronique de PERSONNE2.) qui se serait trouvée en congé et qui aurait seulement pu lire le courriel en question à son retour. Il soutient que PERSONNE2.) aurait mis en place une réponse automatique par laquelle elle informait l'expéditeur de son absence et du fait que les courriels ne seraient pas transmis à une autre personne pour assurer le suivi.

A l'appui de ses affirmations il se base sur plusieurs attestations testimoniales.

Le salarié quant à lui soutient avoir adressé comme dans le passé son certificat à l'adresse électronique de PERSONNE2.) en charge de réceptionner les certificats médicaux. Il conteste avoir reçu un message « out of office » et souligne que même s'il aurait eu le message en question, ceci ne changerait rien au niveau de la réception du certificat de prolongation par l'employeur.

En l'espèce, il est constant en cause pour ne pas avoir été contesté par l'employeur que le courriel électronique de prolongation a été envoyé le 22 août 2022 à PERSONNE2.). Il n'est pas non plus contesté que celle-ci a pris lecture dudit courriel en date du 29 août 2022.

Il résulte par ailleurs de l'attestation testimoniale établie par cette dernière que « 1) vom 15.08.22-26.08.22 befand ich mich im Urlaub, 2) in dieser Zeit hatte ich eine Abwesenheitsnotiz in meinen E-Mail-Postfach (Outlook) eingerichtet (Text siehe Anlage), 3) bei der E-Mail des Herr PERSONNE1.), war die E-Mail Adresse in der Spalte „Cc“ nicht korrekt, 4) zu meinem Aufgabenbereich bei der SOCIETE1.) S.a. zählten u.a. Personalangelegenheiten, u.a. Krankmeldungen etc. und weitere administrative Tätigkeiten.“

Il résulte des débats à l'audience que le requérant n'a pas contesté entre autres avoir envoyé ladite prolongation à l'adresse « MAIL1.) », qui s'est avérée être une

adresse erronée, de sorte que l'employeur n'a pas reçu la prolongation au moyen de ce courriel.

En ce qui concerne ensuite le second courriel, le tribunal constate que bien que PERSONNE2.) indique dans son attestation testimoniale vouloir joindre en annexe le texte de la réponse automatique « Outlook », le texte fait défaut.

Il résulte cependant de l'attestation testimoniale établie par PERSONNE3.) que « (...) Ihre E-mails wurden nicht gelesen und nicht weitergeleitet. PERSONNE2.) hatte auch eine automatische Antwort eingestellt, mit der Abwesenheitsnotiz, dass nicht weitergeleitet wird.“

Il découle par ailleurs de l'organigramme de la société défenderesse que PERSONNE2.) était responsable du service des ressources humaines.

Sur base de ces éléments, il est établi que le requérant a adressé la prolongation à une personne compétente de la recevoir, que le courriel a été adressé à une adresse exacte. Il n'est par ailleurs pas contesté qu'il a été reçu le 22 août 2022 vers 10.19 heures.

Selon l'attestation testimoniale de PERSONNE3.), la réponse automatisée indiquait que le courriel n'était pas transmis pour suivi à une autre personne.

La circonstance que ce courriel n'est pas transmis à une tierce personne respectivement le fait que la réponse automatique n'indique pas à quelle autre personne s'adresser en cas d'absence, n'est pas imputable au salarié, ce dernier ayant mis l'employeur en mesure de prendre connaissance de la prolongation.

PERSONNE1.) était partant protégé contre le licenciement à partir du 22 août 2022, de sorte que le licenciement avec préavis intervenu le 23 août 2022 à son égard, est à déclarer abusif.

Quant à l'indemnisation

Par application de l'article L.121-5 du code du travail, la période d'essai fixée à six mois a été prolongée d'un mois en raison de la maladie du requérant, de sorte que la fin de la période d'essai se situe au 31 octobre 2022.

La même disposition retient encore que « il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période minimale de deux semaines, sauf pour motif grave conformément à l'article L.124-10. Sans préjudice des dispositions de l'alinéa qui précède, il peut être mis fin au contrat à l'essai dans les formes prévues aux articles L.124-3 et L.124-4, dans ce cas, le contrat prend fin à l'expiration d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur ; à autant de jours que la durée de

l'essai convenue au contrat compte de semaines ; à quatre jours par mois d'essai convenu au contrat sans pouvoir être inférieur à quinze jours et sans devoir excéder un mois. Sont applicables au cours de la période d'essai les dispositions de l'article L121-6 et celles des articles L.337-1 à L.337-6. »

Dans la mesure où le requérant se trouvait toujours en période d'essai et que le contrat ne s'était pas transformé en contrat à durée indéterminée, le préjudice subi du requérant est limité au salaire qu'il aurait perçu jusqu'à la fin de la période d'essai, soit jusqu'au 31 octobre 2022.

Le requérant a touché son salaire jusqu'au 15 septembre 2022, de sorte que sa demande est à déclarer fondée, sur base du contrat de travail retenant un salaire brut de 2.900.-euros, à $(2.900 / 2 =) 1.450 + 2.900 = 4.350$.-euros brut.

Quant à la carte d'essence

PERSONNE1.) réclame encore des dommages et intérêts à hauteur de 2.000.-euros, en soutenant que la partie défenderesse aurait omis, malgré engagement de sa part dès le début des relations de travail, de lui mettre à disposition une carte d'essence.

Il se base à l'appui de sa demande sur un échange de courriels du 8 août 2022.

La société défenderesse s'y oppose en soutenant que les parties auraient convenu d'engager des pourparlers à la fin de la période d'essai, et non pas dès le début des relations de travail.

Le tribunal constate qu'aucune clause du contrat de travail signé entre parties en date du 1^{er} mars 2022 n'a trait à la mise à disposition d'une carte d'essence.

S'il résulte effectivement de l'échange de courriels du 8 août 2022 invoqué par le requérant que les parties semblaient avoir eu l'intention de discuter d'une éventuelle mise à disposition, aucun élément concret quant à un accord résulte des pièces versées aux débats.

Un engagement de la part de la société défenderesse laisse partant d'être établi, de sorte que la demande est à déclarer non fondée.

Quant à l'indemnité de procédure

PERSONNE1.) conclut à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de lui allouer la somme fixée ex aequo et bono à 300.-euros.

Quant à l'exécution provisoire

Le requérant conclut finalement à l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours.

L'indemnisation du préjudice matériel subi à la suite d'un licenciement abusif ne constituant pas un salaire, l'article 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, n'est pas applicable. Les conditions de l'article 115 du nouveau code de procédure civile n'étant par ailleurs pas remplies, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire de cette condamnation.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit	la demande,
se déclare	compétent pour en connaître ;
dit	que PERSONNE1.) n'était pas forclos à agir ;
déclare	le licenciement avec préavis intervenu le 23 août 2022 à l'égard de PERSONNE1.) abusif;
déclare	fondée la demande de PERSONNE1.) tendant à l'obtention de dommages intérêts pour préjudice matériel à hauteur de 4.350.-euros brut;
condamne	la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.), la somme de 4.350.-euros brut avec les intérêts légaux à partir du 31 octobre 2023, date de la demande en justice jusqu'à solde ;

- déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) tendant à l'obtention de dommages intérêts en relation avec la carte d'essence ;
- déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure à hauteur de 300.-euros ;
- condamne** la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 300.-euros à ce titre ;
- dit** qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement ;
- condamne** la société anonyme SOCIETE1.) 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 du greffier 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