

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du 4 mars 2024

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch, Grand-Duché de Luxembourg, dans la composition

Sonja STREICHER	juge de paix, président
John BLUM	assesseur - salarié
Victor FAUTSCH	assesseur - employeur
Monique GLESENER	greffier

a rendu le jugement qui suit dans la cause entre

PERSONNE1.), actuellement sans emploi, demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Vânia FERNANDES, avocat à la Cour demeurant à Luxembourg,

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

partie défenderesse, comparant par Maître Sandra MAROTEL, en remplacement de Maître Marianne GOEBEL, les deux avocats à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ainsi que

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, 4, rue de la Congrégation, à L-1352 Luxembourg,

partie intervenante, comparant par Maître Christian BILTGEN, en remplacement de Maître Lucien WEILER, les deux avocats à la Cour, demeurant à Diekirch, non présents à l'audience.

Procédure :

Sur base d'une requête déposée au greffe de la justice de paix de Diekirch en date du 15 juillet 2022, les parties ont été convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi, 3 octobre 2022 à 9.00 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 3 octobre 2022, l'affaire a été fixée au 2 janvier 2023 pour plaidoiries et après plusieurs refixations successives, elle a alors paru utilement en date du 19 février 2024 avec les débats comme suit:

Maître Vânia FERNANDES, comparant pour la partie demanderesse, a exposé le sujet de l'affaire et a développé ses moyens.

Maître Sandra MAROTEL, en remplacement de Maître Marianne GOEBEL, représentant la partie défenderesse, a fourni ses réponses.

Maître Christian BILTGEN, en remplacement de Maître Lucien WEILER, intervenant pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès-qualités, a fait parvenir au tribunal par courriel du 8 février 2024 les revendications de son client.

Sur ce tribunal a pris l'affaire en délibéré et il rend à l'audience de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé

l e j u g e m e n t q u i s u i t :

Par requête déposée le 15 juillet 2022 au greffe de la justice de paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), pour voir constater le caractère abusif du licenciement avec préavis intervenu le 29 mai 2021 à son égard et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme totale de 42.440,64 euros à titre de dommages et intérêts, gratifications pour les années 2020 et 2021 et du chef d'indemnité de congés non pris avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du présent jugement.

PERSONNE1.) sollicite en outre la condamnation de la défenderesse au frais et dépens de l'instance.

Finalement, il demande à voir assortir le jugement à intervenir de l'exécution provisoire.

Par la même requête, PERSONNE1.) a mis en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

La requête régulière en la forme est à déclarer recevable.

A l'audience du 19 février 2024, PERSONNE1.) a réduit sa demande en obtention de dommage matériel à 3.311,36 euros en prenant en compte une période de référence de huit mois et la déduction des indemnités de chômage perçues.

Acte lui en est donné.

A l'audience du 19 février 2024, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a déclaré régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancées par lui à PERSONNE1.).

Par une note de plaidoiries datée du 8 février 2024, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a demandé la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à lui rembourser les indemnités de chômage perçues par PERSONNE1.) qui s'élèvent à 31.414,58 euros brut pour la période allant du mois d'août 2021 au mois de juillet 2022 avec les intérêts légaux à partir des décaissements respectifs, sinon de la demande en justice jusqu'à solde.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du présent jugement.

Acte lui en est donné.

Faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), en qualité de carrossier, avec effet au 4 février 2020.

Par lettre recommandée datée du 29 mai 2021, PERSONNE1.) a été licencié avec un préavis de deux mois commençant à courir le 1^{er} juin 2021 et expirant le 31 juillet 2021.

Suite à la demande de motifs formulée par le salarié par courrier du 7 juin 2021, l'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement par lettre recommandée datée du 7 juillet 2021. Le courrier est conçu dans les termes suivants :

(***motifs du licenciement***)

PERSONNE1.) a, par un courrier du syndicat ORGANISATION1.) du 2 août 2021, contesté les motifs de son licenciement.

Moyens et prétentions des parties

En premier lieu, PERSONNE1.) critique la lettre de motivation du 7 juillet 2021 pour ne pas être suffisamment précise. Il conteste en outre les motifs invoqués dans la lettre de motivation qui, selon lui, ne seraient ni réels ni sérieux et encore fallacieux.

Il considère dès lors que le licenciement intervenu en date du 29 mai 2021 serait abusif et il requiert, aux termes d'un décompte actualisé, la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants :

Préjudice matériel	3.311,36 euros
Préjudice moral	20.000.- euros
Indemnité pour congé non pris	303,30 euros
Gratification pour l'année 2021	240,91 euros

La défenderesse a soulevé en premier lieu l'irrecevabilité de la requête pour cause de libellé obscur.

En ce qui concerne le fond des demandes, l'employeur conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.).

Il est en effet d'avis que la lettre de motivation remplirait le critère de précision requis et il considère encore que les motifs invoqués à la base du licenciement du requérant seraient réels et sérieux.

Quant au bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de motifs, l'employeur estime qu'ils seraient établis au vu des pièces produites en cause.

Il a encore formulé, à titre subsidiaire et pour autant que de besoin, une offre de preuve par témoins afin de prouver les reproches contenus dans la lettre de motivation du licenciement.

Cette offre de preuve reprend les termes du courrier des motifs.

Enfin, en ce qui concerne les revendications financières de PERSONNE1.), l'employeur les conteste toutes tant en principe que quant au quantum.

Motifs de la décision

Quant à la recevabilité de la requête

La société défenderesse a soulevé en premier lieu l'irrecevabilité de la requête pour cause de libellé obscur.

Elle critique que dans sa requête, PERSONNE1.) se limiterait à reprendre une « formule type » selon laquelle les motifs à la base du licenciement ne revêtiraient pas le caractère de précision tel qu'exigé par la loi, sans pour autant donner la moindre explication au sujet des passages dans la lettre des motifs qu'il estime être imprécis.

De même, il contesterait le caractère réel et sérieux des motifs sans exposer en quoi les motifs ne sont ni réels et sérieux.

Pour la partie défenderesse, ces « formules type » utilisées par la partie requérante ne constitueraient pas un exposé même sommaire de ses moyens, alors qu'elles pourraient servir de manière indifférente pour n'importe quelle requête.

Comme le requérant n'indiquerait pas en quoi la lettre des motifs, longue de plusieurs pages, serait imprécise, respectivement en quoi les motifs ne seraient pas sérieux et ne justifieraient pas un licenciement avec préavis, la requête serait nulle au vœu de l'article 145 du nouveau code de procédure civile.

Il serait impossible de savoir où se situerait l'absence de précision des motifs respectivement le défaut de caractère réel et sérieux critiqué par le requérant et il lui serait ainsi impossible de préparer sa défense par rapport à ces moyens.

PERSONNE1.) estime que le moyen tiré du libellé obscur de sa requête ne serait pas fondé et demande de le rejeter.

Il estime que sa requête serait claire en ce qu'elle contiendrait l'exposé sommaire de ses contestations par rapport à l'imprécision ainsi que par rapport au défaut de caractère réel et sérieux des motifs de son licenciement.

Il résulterait à suffisance de sa requête qu'il conteste le licenciement intervenu. Par ailleurs, ses prétentions financières seraient clairement indiquées et chiffrées.

La partie défenderesse n'aurait donc pas pu se méprendre de l'objet de sa demande.

Par ailleurs, les prétentions formulées dans le dispositif de sa requête seraient également suffisamment claires.

S'agissant de requêtes en matière de travail, les exigences de forme sont définies par l'article 145, alinéa premier du nouveau code de procédure civile, ainsi rédigé :

« 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. ».

L'exposé sommaire des moyens doit 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.

La défenderesse 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 requérant se fonde. L'objet de la demande doit toujours être énoncé de façon claire et complète, à la différence de l'exposé des moyens qui peut être sommaire.

L'acte introductif d'instance doit dès lors fournir au défendeur les données pour que celui-ci ne puisse se méprendre quant à la portée, la cause et le fondement de l'action juridique dirigée contre lui.

La question de savoir s'il a été répondu aux exigences de l'article précité se réduit à déterminer si, d'après les termes et la rédaction de l'acte, l'objet qu'il poursuit est suffisamment énoncé.

Pour qu'une demande en justice satisfasse aux dispositions de cet article et échappe à la sanction du libellé obscur, il faut donc qu'elle renferme l'indication exacte des prétentions de la partie demanderesse et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande.

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.

Si l'exposé des moyens peut être sommaire, l'objet de la demande doit toujours être énoncé d'une manière complète et claire.

D'autre part, c'est l'acte introductif d'instance qui circonscrit le lien d'instance en ses éléments constitutifs, à savoir les parties, l'objet et la 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 être couverte par des conclusions ultérieures.

Il appartient au juge d'apprécier souverainement si un libellé est suffisamment explicite.

Par ailleurs, pour aboutir à l'annulation de l'acte considéré, le plaideur, qui soulève l'exception du libellé obscur, doit rapporter la preuve de la réalité d'un préjudice par lui subi du fait de l'irrégularité de l'acte.

En l'espèce, il résulte de la requête introductive d'instance que PERSONNE1.) réclame un montant total de 40.000.- euros au titre d'indemnisation des préjudices subis à la suite du licenciement intervenu qu'il demande à voir déclarer abusif.

La demande est chiffrée et l'objet est déterminé.

Pour conclure au caractère abusif du licenciement, la partie requérante conteste en bloc tant la précision que le caractère réel et sérieux de tous les motifs énoncés dans la lettre de motivation du 7 juillet 2021. PERSONNE1.) reproche à l'employeur que les motifs indiqués ne revêtent pas le caractère de précision tel qu'exigé par la loi et qu'ils sont formellement contestés pour être controuvés et fallacieux et qu'ils ne constituent pas une cause réelle et sérieuse du licenciement.

Une telle contestation généralisée, même si elle peut être considérée comme inappropriée par la défenderesse, constitue néanmoins le droit le plus fondamental du salarié.

Le requérant indique certes très sommairement pour quelles raisons les motifs sont contestés, ce qui a partant permis à la partie défenderesse à assurer sa défense, le mandataire de la défenderesse ayant par ailleurs amplement et de manière circonstanciée pris position quant au caractère précis, réel et sérieux de chacun des motifs à l'audience.

Concernant l'exigence d'un grief, l'article 264 du nouveau code de procédure civile dispose, dans son deuxième alinéa, ce qui suit : « *Aucune nullité pour vice de forme des exploits ou des actes de procédure ne sera prononcée que s'il est justifié que l'inobservation de la formalité, même substantielle, aura pour effet de porter atteinte aux intérêts de la partie adverse.* »

L'atteinte aux intérêts de la partie qui se prévaut de la nullité de forme, autrement dit le grief, peut être considérée comme étant constituée dès lors que l'irrégularité a pour conséquence de déranger le cours normal de la procédure. Une irrégularité dommageable peut donc être celle qui désorganise la défense de l'adversaire.

Il en est ainsi lorsque l'intimé éprouve une gêne réelle dans le choix des moyens de défense appropriés (cf. not. Cour d'appel, IV, 10.03.2004, Pas. 32, 516 confirmé par Cour de Cassation, 12.05.2005, Pas. 33, 53).

En effet, en l'espèce le reproche sous-jacent de la défenderesse concerne le fait que le requérant ne se soit pas limité à des contestations ponctuelles concernant les motifs, mais qu'il ait tout contesté.

Si cette attitude du requérant peut paraître déplorable pour la défenderesse, qui a la charge de la preuve concernant les motifs invoqués, en ce qu'elle peut augmenter pour elle la charge de travail dans l'administration de la preuve, il y a cependant lieu de retenir que cela ne constitue pas une impossibilité, ni encore une très grande difficulté dans l'organisation de sa défense.

L'employeur a invoqué quatre motifs à la base du licenciement litigieux qui ne présentent par ailleurs pas de complexité spécifique.

Le moyen tiré du libellé obscur est donc à rejeter comme n'étant pas fondé.

Quant au bien-fondé du licenciement

Quant à la précision des motifs du licenciement :

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail, l'employeur, auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée de demande des motifs, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du

fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif. Elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, dans la lettre de motivation, l'employeur a d'abord rappelé les fonctions occupées par PERSONNE1.) ainsi que les tâches à exécuter par celui-ci.

La lettre reprend ensuite quatre motifs gisant à la base de la décision de licenciement, à savoir :

- 1) l'insuffisance professionnelle qui se matérialise par la lenteur du travail ainsi que le défaut de travail dans l'autonomie,
- 2) les difficultés linguistiques,
- 3) la prise de pauses en dehors des horaires de pause imposés,
- 4) les absences.

A l'examen de la lettre de motifs, il convient de constater que la partie du courrier des motifs 2) et 3) relative aux difficultés linguistiques et à la prise de pauses n'est pas énoncée avec une précision suffisante.

Pour ces deux motifs, il y a lieu de noter qu'aucune indication supplémentaire n'est fournie par la lettre de motivation pour spécifier ce comportement jugé comme fautif.

Au regard de cette omission d'éléments essentiels, ces reproches ne sont dès lors pas indiqués avec la précision requise et il convient partant de les écarter des débats.

Il y a lieu de retenir que les autres reproches formulés dans la lettre de motivation ont été indiqués avec la précision requise, alors que la partie défenderesse y a indiqué la nature des fautes reprochées au requérant dans l'exercice de ses fonctions ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes.

En effet, l'employeur précise de façon circonstanciée les reproches

- liés à la lenteur du travail, que ce soit dans le travail proprement dit du carrossier ou encore dans l'exécution du lavage de voiture incombant de manière générale à tous les salariés, et
- les absences, certes justifiées par des certificats médicaux, mais pour lesquelles une désorganisation de travail est invoquée, l'employeur étant une entreprise familiale de petite taille, ainsi que le doute qui plane sur la réalité de ces incapacités de travail au vu de l'indication d'accidents de travail dont personne n'aurait eu connaissance.

L'employeur indique pour ces deux reproches les faits, dates et personnes concernés, de sorte qu'aucun doute n'est permis quant à la parfaite compréhension par le requérant de ces fautes lui reprochées.

Le mandataire de PERSONNE1.) a pris position de manière circonstanciée par rapport aux reproches lors de ses plaidoiries.

Quant aux caractères réel et sérieux des motifs du licenciement :

La précision et la réalité des motifs invoqués à la base d'un licenciement sont appréciées par les juridictions pour chaque reproche pris isolément, tandis que le caractère sérieux, la légitimité du congédiement sont toisés et analysés en fonction soit d'un fait unique et isolé mais suffisant pour le justifier ou alors par rapport à plusieurs faits pris dans leur ensemble. (en ce sens CSJ, 3e, 2/10/2014, N°40103)

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé, et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revête une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute

ainsi envisagée s'insère en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat, et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si les fautes reprochées au salarié sont suffisamment graves pour le licencier avec préavis.

PERSONNE1.) conteste l'ensemble des faits qui lui sont reprochés.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur, conformément à l'article L.124-11 (3) du code du travail.

Afin d'établir le bien-fondé des motifs gisant à la base du congédiement de PERSONNE1.), la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a versé en cause des estimations d'experts ainsi que les heures réellement prestées par le requérant pour trois véhicules dans les cinq semaines précédant son licenciement. Pour autant que de besoin, elle a encore formulé une offre de preuve par témoins.

L'insuffisance professionnelle peut être considérée comme cause réelle et sérieuse pour justifier un licenciement en l'absence de toute faute particulière du salarié. Elle traduit l'inaptitude du salarié à exercer de façon satisfaisante les fonctions qui lui ont été confiées.

Le motif tenant à l'insuffisance professionnelle doit donc résulter de faits précis et objectifs susceptibles de vérification démontrant l'inaptitude du salarié et observés sur une certaine durée.

En ce qui concerne le motif de la lenteur dans l'exécution du travail, celui-ci se trouve documenté par les pièces reprises sous le numéro 5 de la farde de pièces versée par la partie défenderesse. Ces reproches, constituant les reproches principaux de la lettre de motivation, sont partant établis.

Il convient encore d'observer que PERSONNE1.) a émis des contestations concernant les reproches contenus dans la lettre de motivation, mais il reste en défaut de justifier ces contestations.

Au vu des développements qui précèdent, il y a eu lieu de constater que l'insuffisance professionnelle reprochée à PERSONNE1.) se trouve établie au vu de ce qui précède.

Il convient encore de tenir compte de la taille de l'entreprise de l'employeur qui compte une vingtaine de salariés et seulement quatre carrossiers, de sorte que

l'employeur doit pouvoir compter sur son engagement et le professionnalisme afin d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise.

Les absences régulières pour cause de maladie, et dont le salarié n'a pas rapporté la preuve qu'elles seraient liées à un accident de travail ou une maladie professionnelle, à savoir celles du 6 au 7 novembre 2020, du 26 au 27 janvier 2021, du 10 au 20 février 2021 et du 18 au 20 mars 2021 ont encore accentué le problème du bon fonctionnement de l'entreprise.

En effet les absences habituelles pour cause de maladie peuvent à elles seules constituer une cause réelle et sérieuse pour justifier un licenciement avec préavis si les absences ont pour effet de perturber gravement le fonctionnement de l'entreprise et lorsqu'il apporte une gêne indiscutable au fonctionnement de l'entreprise.

Etant donné qu'il est admis que la perturbation au fonctionnement de l'entreprise est présumée si la fréquence des absences du salarié est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur sa collaboration régulière et efficace, il appartient en effet au requérant de prouver que ses absences n'ont pas perturbé la partie défenderesse.

Au vu de la régularité des absences du requérant et la durée variable de ces absences, la partie défenderesse était nécessairement dans l'incertitude quant à la question de savoir si elle pouvait compter sur la collaboration du requérant ou s'il fallait pourvoir à son remplacement, la prestation de travail devenant aléatoire et imposant à la partie défenderesse de devoir prévoir constamment le risque d'une réorganisation de son service. L'employeur ne pouvait pas à long terme exiger de ses autres collaborateurs de prêter des heures supplémentaires pour pallier l'absence du requérant.

Le licenciement du 29 mai 2021 est partant à déclarer régulier et justifié sur base des éléments figurant au dossier.

Il y a partant lieu de débouter PERSONNE1.) de l'ensemble de ses demandes en lien avec le licenciement.

Quant aux autres demandes :

La demande d'indemnité de congé non pris

PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité de congé non pris de 303,30 euros. Cette demande est fondée et le montant réclamé résulte encore des pièces versées.

Il s'ensuit qu'il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congé non pris à concurrence de la somme de 303,30 euros.

La demande en paiement de la gratification prévue par la convention collective

PERSONNE1.) réclame le paiement du prorata de la gratification de 413.- euros, soit le montant de 240,91 euros. Cette demande est fondée pour un montant annuel de 400.- euros et le montant proratisé est donc à déclarer fondé pour le montant initialement réclamé de 233,33 euros.

Il s'ensuit qu'il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une gratification à concurrence de la somme de 233,33 euros.

Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a déclaré régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article L.521-4 du code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancées par lui à PERSONNE1.).

Il demande la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie qui aurait succombé au fond, à lui payer la somme de 31.414,58 euros avec les intérêts légaux à partir des décaissements respectifs sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le jugement n'ayant pas déclaré abusif le licenciement du requérant, la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, est à rejeter.

Quant à l'exécution provisoire :

Aux termes de l'article 148 du nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

L'exécution provisoire ne s'applique qu'aux salaires échus dont il convient de retenir qu'ils visent le salaire en numéraire mensuel, à l'exclusion de toute autre forme de rémunération ou d'indemnité (cf. C.S.J., 26 janvier 2012, n° 37931).

Il y a partant lieu d'ordonner l'exécution provisoire pour la somme de [303,30 + 233,33 =] 536,63 euros.

Les dépens

L'article 238 du nouveau code de procédure civile dispose:

« Toute partie qui succombera sera condamnée aux dépens, sauf au tribunal à laisser la totalité, ou une fraction des dépens à la charge d'une autre partie par décision spéciale et motivée. »

Quand les deux parties succombent partiellement dans leurs prétentions, le juge est alors investi d'un pouvoir discrétionnaire pour la répartition des dépens. Le caractère discrétionnaire ainsi affirmé a deux conséquences pratiques. Tout d'abord le juge n'est pas obligé de motiver spécialement sa décision de répartition des dépens. Il lui suffit de constater la succombance partielle de chacune des deux parties pour pouvoir répartir comme il l'entend les dépens et n'a point d'autre motif à donner. Par ailleurs, le juge peut prendre la décision qu'il veut pour l'attribution des dépens. Il peut les mettre intégralement à la charge d'une des parties perdantes ou les partager dans une proportion qu'il détermine (Jurisclasseur, Procédure civile, Fasc. 523, n°47 et s., p.8).

PAR CES MOTIFS

Le tribunal du travail de Diekirch, siégeant en matière de contestations entre salariés et employeurs, statuant contradictoirement et en premier ressort,

donne acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en obtention de dommage matériel à 3.311,36 euros,

reçoit la demande en la forme,

se déclare compétent pour en connaître,

la **déclare** partiellement fondée, partant,

déclare la demande de PERSONNE1.) non fondée en ce qu'elle concerne le caractère abusif du licenciement du 29 mai 2021, partant en **déboute**,

déclare le licenciement du 29 mai 2021 fondé et justifié, partant,

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement de dommages-intérêts en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail, à savoir ses demandes en indemnisation des dommages moral et matériel, partant en **déboute**,

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congé non pris à concurrence de 303,30 euros et la demande en paiement d'une gratification pour l'année 2021 à concurrence de 233,33 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de [303,30 + 233,33 =] **536,63 euros** avec les intérêts légaux à compter du 15 juillet 2022, date de la demande en justice, jusqu'à solde,

dit que le taux d'intérêt sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai trois mois à partir de la notification du présent jugement,

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement pour la somme de 536,63 euros,

déclare non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, contre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

condamne PERSONNE1.) et la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance, chacun pour moitié.

Ainsi fait, jugé et prononcé à l'audience publique dudit tribunal du travail de Diekirch, en la salle des audiences de la justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", date qu'en tête et ont le président et le greffier signé le jugement.