

N° 616 / 2024
du 3 juin 2024

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du lundi, trois juin 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., sans état actuel connu, demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant en personne,

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 Lucas LEFEBVRE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, comparant pour la société à responsabilité limitée CASTEGNARO, inscrite au Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1469 Luxembourg, 67, rue Ermesinde, immatriculée au Registre de commerce et des sociétés sous le numéro n° B169020,

en présence de :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, L-1352 Luxembourg 4, rue de la Congrégation ;

partie intervenante, laissant défaut.

=====
Composition :

METZLER Claude, juge de paix, président du tribunal du travail de Diekirch

BLUM John, demeurant à Brandenburg, assesseur-salarié
FAUTSCH Victor, demeurant à Wiltz, assesseur-employeur les deux dûment
assermentés
GODART Alain, greffier

=====

FAITS :

Sur la base d'une requête déposée au greffe de la Justice de paix de Diekirch en date du 5 septembre 2023, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi, 23 octobre 2023 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 23 octobre 2023, l'affaire fut retenue de sorte que les débats eurent lieu comme suit :

La partie demanderesse (PERSONNE1.), personnellement présente, exposa le sujet de l'affaire et fut entendue en ses moyens.

La partie défenderesse, la société à responsabilité limitée (SOCIETE1.), ne fut pas présente ou représentée à l'audience.

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré dont il ordonna la rupture pour permettre à la partie demanderesse de mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, FONDS POUR L'EMPLOI et l'affaire fut refixée au 4 décembre 2023 pour continuation des débats.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 4 décembre 2023, l'affaire fut d'abord remise au 26 février 2024 et ensuite au 6 mai 2024 où elle fut utilement retenue de sorte que les débats eurent lieu comme suit :

La partie demanderesse (PERSONNE1.), personnellement présente, exposa le sujet de l'affaire et fut entendue en ses moyens.

La partie défenderesse, la société à responsabilité limitée (SOCIETE1.), représentée par Maître Lucas LEFEBVRE fut entendu en ses moyens de défense.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès-qualités, ne fut pas présent ou représenté à l'audience.

Sur quoi le tribunal reprit 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 5 septembre 2023 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 intervenu et pour le faire condamner à lui payer les montants suivants :

Salaire du mois d'avril 2023	480,83.-euros
Salaire du mois de mai 2023	627,17.-euros
Salaire du mois de juin 2023	627,17.-euros
Salaire du mois de juillet 2023	627,17.-euros
Perte majoration dimanches	1.163,40.-euros
Préjudice matériel	1.881,51.-euros
Préjudice moral	5.000.-euros
Salaire payé	- 384,46.-euros
Indemnité pour heures supplémentaires impayées	p.m.
<hr/>	
Total	10.022,79.-euros + p.m.,

avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requête tend encore à la condamnation de l'ancien employeur à communiquer les fiches de salaire pour les mois d'avril à juillet 2023, sous peine d'astreinte, à la majoration du taux d'intérêt, à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par suite d'une rupture du délibéré, la requérante a demandé la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG en sa qualité de gestionnaire du Fonds de l'emploi, pour lui voir déclarer commun le jugement à intervenir.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG bien que régulièrement convoqué ne s'est pas présenté à l'audience pour faire valoir ses droits. Dans la mesure où il a été avisé du courrier de convocation, il y a lieu par application de l'article 79 alinéa 1^{er} du nouveau code de procédure civile de statuer par défaut à son encontre.

Faits :

PERSONNE1.) a été engagée suivant contrat de travail à durée déterminée du 30 mars 2023 pour la période du 8 avril 2023 au 31 juillet 2023 à raison de 10 heures par semaine pour un salaire mensuel à hauteur de 627,17.-euros.

La requérante se trouvait en incapacité de travail du 22 avril 2023 au 3 mai 2023 et du 4 mai 2023 au 7 juillet 2023 et a été désaffiliée le 22 avril 2023 par son employeur.

Moyens et prétentions de la requérante :

PERSONNE1.) soutient avoir informé son ancien employeur dès le premier jour de sa maladie et lui avoir remis les certificats de maladie endéans les délais.

L'employeur l'aurait malgré ces faits, informée de la fin de son contrat de travail en date du 22 avril 2023, au moment où elle l'aurait informé de sa maladie et l'aurait également désaffiliée à cette date.

La requérante soutient avoir fait l'objet d'un licenciement oral.

Elle estime que cette rupture du contrat de travail serait abusive, de sorte qu'elle pourrait prétendre à des dommages-intérêts pour préjudice matériel et moral subi.

Elle demande au tribunal de fixer une période de référence de six mois et de lui allouer la somme de 1.881,51.-euros au titre du préjudice matériel subi et la somme de 5.000.-euros au titre du préjudice moral subi.

L'employeur serait encore resté en défaut de lui régler l'entièreté de ses salaires, elle réclame à ce titre la somme de 3.141,28.-euros, majorations pour le travail réalisé un dimanche comprise.

La société défenderesse de son côté conteste la demande de la requérante. Elle expose que la requérante a été engagée en date du 30 mars 2023 sous contrat à durée déterminée à raison de 10 heures par semaine pour un revenu de 627,17.-euros.

Elle aurait seulement travaillé 3 jours en avril 2023, soit le 8 avril, le 15 et le 16 avril 2023). Pour le mois en question, elle aurait touché le salaire qui lui était dû, soit la somme de 384.-euros.

Elle se serait trouvée en absence injustifiée à partir du 22 avril 2023, de sorte que l'employeur l'aurait désaffiliée à partir du 22 avril 2023. Elle conteste l'information du premier jour et soutient que le courrier contenant le certificat de maladie serait intervenu tardivement.

Elle conteste les demandes financières de la requérante. Le salaire du mois d'avril 2023 lui aurait été réglé. Dans la mesure où elle se serait trouvée en absence

injustifiée à partir du 22 avril 2023 jusqu'au 31 juillet 2023, rien ne lui serait dû par la suite.

Elle se prévaut des dispositions de l'article L.122-13 du code du travail, en expliquant que le salarié sous contrat à durée déterminée pourrait seulement prétendre à un dédommagement limité soit jusqu'à la fin du contrat, indemnisation qui ne pourrait cependant pas dépasser le préavis.

Le fait de réclamer tant des arriérés de salaire que des dommages et intérêts ferait double emploi, de sorte qu'elle demande de ne pas suivre le raisonnement de la requérante.

Elle demande de limiter le dommage matériel, dans le cas où le tribunal retiendrait un licenciement abusif, à deux mois de préavis. Dans le cas d'espèce, il y aurait lieu de retenir une indemnisation forfaitaire qui couvrirait tant le dommage matériel que le dommage moral. Elle se base à l'appui de ses développements sur un arrêt de la Cour d'appel du 14 novembre 2013, n° 38 608 du rôle.

Elle conteste ensuite la demande au titre des fiches de salaire, en soulignant que la requérante n'aurait pas travaillé durant les mois de mai à juillet, de sorte qu'elle ne pourrait pas prétendre à des fiches de salaire pour la période en question. PERSONNE1.) disposerait de la fiche de salaire du mois d'avril de sorte que sa demande serait malfondée à ce titre.

Elle conteste finalement l'indemnité de procédure.

PERSONNE1.) conteste en termes de réplique toute absence injustifiée. Elle indique qu'elle aurait informé son employeur dès le premier jour de sa maladie de celle-ci. Elle lui aurait par ailleurs fait parvenir le certificat de maladie dans le délai de trois jours.

Appréciation

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 l'information du premier jour et soutient avoir reçu tardivement le certificat médical de la requérante.

Dans la mesure où la requérante n'établit pas avoir rempli cumulativement les deux conditions de l'article L.121-6 du code du travail, la protection n'a pas joué.

Quant au licenciement intervenu

La requérante soutient avoir fait l'objet d'un licenciement oral en date du 22 avril 2023.

L'employeur n'a pas contesté à l'audience du 6 mai 2023 avoir procédé à un licenciement oral de la requérante.

Ce fait, ensemble le fait que la société défenderesse a procédé à la désaffiliation de la requérante auprès du centre commun de la sécurité sociale, le non-paiement des salaires par la suite, ainsi que le paiement des congés non pris permet de retenir que l'employeur a de manière indubitable et irrémédiable manifesté l'intention à l'égard de PERSONNE1.) de mettre un terme aux relations de travail.

Dans la mesure où la résiliation intervenue est contraire aux dispositions de l'article L.124-10 (3) du code du travail, il est à déclarer abusif.

Quant à l'indemnisation

PERSONNE1.) réclame la somme de 1.881,51.-euros à titre de préjudice matériel, ainsi que la somme de 5.000.-euros au titre du préjudice moral.

En ce qui concerne un licenciement abusif d'un contrat à durée déterminée, la doctrine retient que « contrairement aux règles applicables en matière de contrats à durée indéterminée, les dommages-intérêts ne s'apprécient cependant pas in concreto en fonction du préjudice réellement subi par le salarié, mais in abstracto sous forme d'un forfait. Ce forfait s'élève à un montant égal aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'aux termes du contrat sans que ce montant puisse excéder la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme. (L.122-13 alinéa 2) »(Vademecum Droit du travail, n° 643, p. 492)

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du code du travail, le contrat de travail (à durée indéterminée) résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis

de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans.

Il y a partant lieu de faire droit aux demandes de PERSONNE1.), en lui allouant pour le préjudice matériel et le préjudice moral, un forfait, calculé sur base de son salaire mensuel brut résultant du contrat de travail à hauteur de $2 \times 627,17\text{-euros} = 1.254,34\text{-euros}$.

Quant aux arriérés de salaire

PERSONNE1.) réclame ensuite notamment les salaires des mois de mai, juin et juillet 2023.

Dans la mesure où cependant le contrat de travail a pris fin le 22 avril 2023, sa demande est à déclarer non fondée.

Elle réclame ensuite le salaire du mois d'avril 2023 et plus précisément le salaire du 8 au 30 avril 2023 à hauteur de 480,83.-euros.

Il résulte des débats à l'audience, et du planning du mois d'avril 2023 que la salariée a travaillé le 8, 9, 15 et 16 avril 2023 soit 20 heures au courant du mois d'avril 2023. Dans la mesure où il résulte de la fiche de salaire du mois d'avril 2023 que la requérante a eu paiement de la somme de 334,49.-euros pour 20 heures de travail, la demande est à déclarer non fondée.

La requérante réclame ensuite la majoration de 70 % pour avoir travaillé plusieurs dimanches.

En l'espèce, il est admis par les éléments du dossier que PERSONNE1.) a travaillé les dimanches, 9 et le 16 avril 2023 à raison de 4 heures par dimanche.

Par application de l'article L.122-10 du code du travail « sauf disposition légale contraire, les dispositions légales et conventionnelles applicables aux salariés liés par un contrat à durée indéterminée sont également applicables aux salariés liés par un contrat à durée déterminée. »

Aux termes de l'article L.231-7 (2) du code du travail, « le travail de dimanche ouvre droit pour les salariés visés au paragraphe (1) à une majoration de salaire ou d'indemnité de soixante-dix pour cent pour chaque heure travaillé le dimanche. »

L'employeur n'établit pas avoir payé la majoration prévue à l'article L.231-7 (2) du code du travail, de sorte que la demande est à déclarer fondée à hauteur $(334,49 / 20) \times 16,73\text{-euros} / \text{heure} \times 70\% = 11,70\text{-euros}$ par heure $\times 8 \text{ heures} = 93,65\text{-euros}$.

Quant à la communication des fiches de salaire

La requérante réclame encore les fiches de salaire des mois d'avril à juillet 2023, sous peine d'astreinte.

Sur base des développements qui précèdent, notamment en relation avec la fin des relations de travail intervenue fin avril 2023 et dans la mesure où il résulte des éléments du dossier que la requérante a reçu communication de la fiche de salaire du mois d'avril 2023, la demande est à déclarer non fondée.

Quant à la majoration du taux d'intérêt

Concernant la demande de majoration du taux de l'intérêt légal, il y a lieu d'y faire droit, sur base de l'article 2 de la loi du 10 juin 2005 portant modification de la loi du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard.

Quant à l'indemnité de procédure

La requérante requiert encore la condamnation de son employeur à lui payer une indemnité de procédure de 1.000.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge de la requérante, l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer cette indemnité à la somme de 250.-euros.

Quant à l'exécution provisoire

L'indemnisation des préjudices matériel et moral ne constitue pas un salaire de sorte que 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 pour ce volet de la demande. Il y a cependant lieu par application de la disposition précitée d'ordonner l'exécution provisoire en ce qui concerne la majoration du salaire.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Diekirch

statuant contradictoirement à l'égard de PERSONNE1.), de la la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) et par défaut à l'égard de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG et en premier ressort ;

- reçoit** la demande en la forme ;
- se déclare** compétent pour en connaître ;
- déclare** abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu le 22 avril 2023 à l'égard de PERSONNE1.);
- déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel et de son préjudice moral à hauteur de 1.254,34.-euros;
- condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.254,34.-euros avec les intérêts légaux à partir du 5 septembre 2023, jour de la demande en justice jusqu'à solde ;
- déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) relative aux arriérés de salaire ;
- déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) relative à la majoration de son salaire à hauteur de 93,65.-euros brut ;
- condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à payer à PERSONNE1.) la somme de 93,65.-euros avec les intérêts légaux à partir du 5 septembre 2023, jour de la demande en justice jusqu'à solde ;
- déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en communication des fiches de salaire des mois d'avril à juillet 2023 ;
- dit** qu'il y a lieu à majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration du troisième mois qui suit la notification du jugement;
- déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile pour le montant de 250.-euros ;

- condame** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à payer à PERSONNE1.) la somme de 250.-euros à titre d'indemnité de procédure ;
- ordonne** l'exécution provisoire du présent jugement en ce qui concerne la majoration du salaire à hauteur de 93,65.-euros ;
- condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à tous les 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 la Président à ce délégué, assistée du greffier Alain GODART, 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

Alain GODART