

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du lundi, vingt-et-un octobre 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., demeurant à ADRESSE1.)-ADRESSE2.), (ADRESSE3.)),
ADRESSE4.),

partie demanderesse,

comparant par Maître Anka THEISEN, en remplacement de Maître Radu Alain DUTA, avocats à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE5.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse,

comparant par Maître Anne CHARTON, en remplacement de Maître Pierre REUTER, avocats à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

=====
Composition :

METZLER Claude, juge de paix, président du tribunal du travail de Diekirch
BLUM John, demeurant à Brandenbourg, assesseur-salarié

BAGUETTE Pierre, demeurant à Osweiler, 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 28 février 2024, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi, 18 mars 2024 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 18 mars 2024, l'affaire fut d'abord fixée au 3 juin 2024 et ensuite au 7 octobre 2024, où elle fut utilement retenue, de sorte que le débats eurent lieu comme suit :

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

Maître Anne CHARTON, 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 en date du 28 février 2024 au greffe de la Justice de paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail aux fins de l'y entendre condamner au paiement des sommes suivantes :

Préjudice moral	5.000.-euros ;
Préjudice matériel	108.900.-euros ;
Indemnité de préavis non respectée	12.100.-euros ;
Indemnité de départ non respectée	3.025.-euros ;
Arriérés de salaire	1.259.-euros ;

Indemnité irrégularité formelle du licenciement	3.025.-euros ;
Indemnités pour congés non pris	p.m.

Total : 133.309.-euros
+ p.m., avec les intérêts tels que renseignés dans la requête introductive d'instance.

La requête tend encore à la communication des fiches de salaire des mois de juin à octobre 2023, du certificat de travail, et de l'attestation patronale dans un délai de trois jours suivant notification du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 250.-euros par document et par jour de retard.

Le requérant a finalement réclamé l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500.-euros et la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience du 7 octobre 2024, le requérant a modifié ses prétentions financières en réclamant dès à présent les sommes suivantes :

Préjudice moral	5.000.-euros ;
Préjudice matériel	111.676,14.-euros ;
Indemnité de préavis non respectée	12.408,46.-euros ;
Indemnité de départ non respectée	3.102,11.-euros ;
Indemnité irrégularité formelle du licenciement	3.102,11.-euros ;
Indemnités pour congés non pris	304,11.-euros ;

Total : 135.592,94.-
euros, avec les intérêts tels que renseignés dans la requête introductive d'instance.

Acte lui en est donné.

La requête régulière en la forme est à déclarer recevable.

Faits :

PERSONNE1.) a été engagé suivant contrat de travail à durée indéterminée du 21 avril 2018 en qualité de chauffeur international par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

Le salarié a fait l'objet d'une mise à pied en date du 5 octobre 2023, mise à pied conçu dans les termes suivants :

« LETTRE »

Moyens et prétentions des parties :

PERSONNE1.) expose à la base de sa requête qu'il a fait l'objet d'une mise à pied en date du 5 octobre 2023. Aucun licenciement ne lui aurait été notifié à la suite de cette mise à pied. L'employeur se serait borné à procéder à une déclaration de sortie auprès du Centre commun de la Sécurité sociale avec effet au 12 octobre 2023.

Il estime que cette déclaration de sortie établirait la volonté de son ancien employeur de mettre un terme aux relations de travail. Il conviendrait partant de retenir que l'employeur aurait procédé à son licenciement à cette date, licenciement qui serait intervenu en violation des dispositions de l'article L.124-10 du code du travail. Faute d'écrit, ce licenciement devrait être déclaré abusif. En tout état de cause, il serait irrégulier pour vice de forme.

En raison du caractère abusif du licenciement intervenu, il demande au tribunal de lui allouer quatre mois de salaire, soit la somme de 12.408,46.-euros au titre de l'indemnité de préavis.

Il réclame ensuite une indemnité de départ de 3.102,11.-euros et une indemnité pour vice de forme de 3.102,11.-euros.

L'employeur serait resté en défaut de lui payer le solde de congé à la fin des relations de travail de sorte qu'il réclame pour 16,99 heures suivant fiche de salaire du mois d'octobre 2023, la somme de 304,11.-euros.

En raison de son ancienneté et dans la mesure où l'employeur aurait refusé de procéder à sa réintégration, il demande au tribunal de faire droit à sa demande en relation avec le préjudice moral subi, qu'il chiffre à 5.000.-euros.

En ce qui concerne le préjudice matériel subi, il conclut à la fixation d'une période de référence de trois ans, en tenant compte de son âge de 63 ans au moment du licenciement, de l'évolution sur le marché du travail et de son état de santé.

Il souligne qu'il ne demande plus la communication des fiches de salaires, mais qu'il maintient sa demande en communication du certificat de travail et de l'attestation patronale, sous peine d'une astreinte ainsi que l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500.-euros.

Il explique en ce qui concerne les événements du 5 octobre 2023 qu'il se trouvait au moment de la mise à pied sur le site de la société à ADRESSE6.) en ADRESSE7.), où il devait prendre un congé de repos récupérateur pendant sept jours. Il n'aurait jamais demandé ce congé et il aurait été forcé de rester et de dormir dans les locaux de la société vu la distance par rapport à son pays d'origine.

En raison de la mise à pied prononcée à son encontre en date du 5 octobre 2023, il aurait décidé de quitter les lieux et de se rendre en ADRESSE8.). Il ne prend pas autrement position par rapport aux raisons de la mesure disciplinaire prononcée.

Le 5 octobre 2023 vers 16 heures 17, il se serait ainsi trouvé en route vers la ADRESSE8.), ce qui serait démontré par l'avertissement taxé reçu par les autorités allemandes.

Il souligne ne jamais avoir reçu de lettre de licenciement et conteste toute réception contre signature d'un courrier de licenciement.

Ce n'aurait été que par la désaffiliation du 12 octobre 202, que l'employeur aurait affiché sa volonté de mettre un terme aux relations de travail.

La société défenderesse de son côté conteste, la version des faits du requérant en soutenant que ce dernier a fait l'objet d'un licenciement dans la foulée.

PERSONNE1.) aurait fait l'objet d'une mise à pied en date du 5 octobre 2023, suivie d'un licenciement avec effet immédiat le même jour, et ce alors qu'il aurait refusé de quitter les lieux à la demande de l'employeur.

Il aurait signé la lettre de licenciement au moment de sa réception en date du 5 octobre 2023. A l'appui de ses affirmations, elle se base sur une attestation testimoniale établie par PERSONNE2.) et verse la copie du courrier de licenciement contresigné. La signature sur la lettre de licenciement serait identique à celle sur le contrat de travail.

Dans la mesure où l'action aurait seulement été introduite par requête du 28 février 2024, le salarié serait forclos à agir. Ses demandes indemnitaires seraient partant irrecevables.

L'avertissement taxé versé aux débats ne permettrait pas de contredire le licenciement intervenu le 5 octobre 2023.

L'employeur se déclare d'accord à verser l'attestation patronale et le certificat de travail.

Il se rapporte à prudence de justice, en ce qui concerne la demande relative au congé.

A titre reconventionnel, il réclame l'allocation d'une indemnité de procédure de 500.-euros.

PERSONNE1.) conteste en termes de réplique, les déclarations de la société défenderesse, en soutenant que la signature sur le courrier de licenciement ne serait pas la sienne. Il fait le désaveu de la signature en contestant être à l'origine de la signature sur le document. Il conteste par ailleurs toute réception dudit courrier. L'authenticité du document litigieux serait déniée de sorte que celui-ci n'aurait aucune valeur probante.

Il conclut au rejet de l'attestation testimoniale et demande au tribunal de ne pas tenir compte de la lettre de licenciement versée aux débats par la société défenderesse.

Dans la mesure où la réception du courrier de licenciement n'est pas établie, le délai de forclusion n'aurait pas commencé à courir. Le moyen tiré de la forclusion serait ainsi à rejeter.

Il demande par ailleurs au tribunal de rejeter la demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Quant à la forclusion de l'action

D'après l'article L.124-11 (2) du code du travail, « l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de 3 mois à partir de la notification du licenciement ou, le cas échéant, de sa motivation. A défaut de motivation, ce 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 ».

Il appartient à l'employeur, qui oppose le moyen de forclusion tiré de l'article précité, de prouver la date à laquelle le salarié s'est vu notifier le licenciement, soit pour l'avoir réceptionné, soit pour en avoir été avisé. (Cour d'appel, 8^e, 21 janvier 2021, n° CAL-2019-00394 du rôle)

En l'occurrence, l'employeur verse comme pièces probantes, une copie de la lettre de licenciement du 5 octobre 2023 comportant une signature, ainsi qu'une attestation testimoniale établie par PERSONNE2.).

La société défenderesse soutient que le requérant aurait apposé sa signature sur la lettre de licenciement en date du 5 octobre 2023 au moment de la réception, tandis que le requérant conteste tant la réception de la lettre de licenciement que la signature apposée sur le document versé.

La société défenderesse se dit dans l'impossibilité de verser l'original, alors qu'elle aurait seulement pu faire une copie de l'original, l'original ayant été emporté par le requérant.

Selon l'article 1323 du code civil, « celui auquel on oppose un acte sous seing privé, est obligé d'avouer ou de désavouer son écriture ou sa signature ». Le caractère formel du désaveu exclut une simple incertitude : il ne suffit pas que le signataire émette des doutes quant à l'origine de l'acte. Tant que l'auteur présumé de l'acte - ou ses héritiers s'il est décédé - refuse de reconnaître l'acte et d'en assumer la paternité, celui-ci est privé de toute force probante et vaudra tout au plus comme présomption. Mais cela ne signifie pas que ces pièces sont fausses. La partie qui s'obstine à invoquer cet acte en justice doit alors, conformément à l'article 1324 du code civil, provoquer la vérification d'écritures. Si, à l'issue de la vérification d'écritures, l'authenticité de la signature est établie, l'acte recouvre la force probante d'acte sous seing privé, du fait des dénégations du signataire.

Il appartient à celui qui invoque un acte dont la signature ou l'écriture est déniée ou méconnue d'en prouver la sincérité, et non à celui qui nie ou méconnaît l'écriture ou la signature, d'en établir la fausseté (Cour de cassation, 12 juillet 2012, n° 3031 du registre ; Cour d'appel, 2 avril 1998, n° 19716 ; 17 juin 2010, n° 35249 du rôle ; 31 mars 2011, n° 34559 du rôle ; 22 juin 2011, n° 34788 ; 28 mai 2014, n° 39935 ; Cour d'appel, 18 mars 2015, n° 39206 du rôle).

Il convient par conséquent de constater que l'auteur présumé d'un acte sous seing privé peut adopter une attitude tout à fait passive: il lui suffit de désavouer sa signature pour ôter toute force probante à l'acte sans devoir prouver qu'il y a eu falsification (La preuve en matière civile-Chronique de jurisprudence 2002-2010 par D. Mougenot dans Journal des tribunaux 2011 n° 6447, Doctrine p.593, Cour d'appel, 7 juillet 2011 n° 36793 du rôle cité dans Cour d'appel 18 mars 2015, n° 39206 du rôle).

Aux termes de l'article 1324 du code civil « dans le cas où la partie désavoue son écriture ou sa signature, et dans le cas où ses héritiers ou ayants-cause déclarent ne les point connaître, la vérification est ordonnée en justice. »

Il appartient partant à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de prouver que l'acte sous seing privé a bien été signé par PERSONNE1.) et non pas à ce dernier qui conteste être l'auteur de la signature de prouver la réalité de cette affirmation.

L'article 1324 du code civil, en ordonnant la vérification en justice des écritures qui sont contestées, n'oblige pas les juges de recourir à la procédure de vérification d'écritures s'ils trouvent, dans la cause, des éléments de conviction suffisants leur permettant de se prononcer sur la sincérité de l'acte (Cour d'appel, 2 avril 1998, n° 19716 du rôle; Cour de cassation de Belgique, 7 mars 2002, C.99.0205.N/1; Cour de cassation française, 13 avril 2010, n° 09-13.712).

Il convient de relever qu'en la matière les juges ont un pouvoir discrétionnaire et sont libres de puiser dans les faits et documents de la cause les éléments de leur conviction (v. dans ce sens, CARPENTIER, Répertoire du droit français, tome 36, v ° vérification d'écriture, n°s 106 et ss; DALLOZ, Nouveau Code de Procédure civile annoté, article 195, n°s 29 et ss; TISSIER et DARRAS, Code de Procédure civile, article 195, n°s 1 et 2).

En l'espèce, le tribunal constate que la partie défenderesse se dit dans l'impossibilité de verser l'original de la lettre de licenciement, en expliquant qu'elle avait seulement pu faire une copie de la lettre de licenciement signée par le requérant.

Au vu de l'absence de l'original de la lettre de licenciement du 5 octobre 2023 et dans la mesure où seule une copie du courrier de licenciement fait partie des documents versés, un recours à un graphologue aux fins de procéder à la vérification du document s'avère être dénué de toute utilité.

Le tribunal décide partant de ne pas avoir recours à un expert-graphologue en l'espèce.

Cependant en matière de vérification d'écriture, les juges peuvent aussi eux-mêmes procéder à cette vérification sur le vu des pièces qui leur sont soumises, vérification qui est soumise à leur appréciation souveraine (Cour d'appel, 7 juillet 2011, n°36793 du rôle).

Le tribunal vient à la conclusion, en faisant application de son pouvoir d'appréciation souverain, tout en soulignant que les signatures d'une personne ne sont jamais identiques, mais qu'elles peuvent légèrement varier selon le moyen d'écriture et le support utilisé, en comparant la signature du requérant apposée sur le contrat de travail (première et deuxième page), et la signature apposée sur la lettre de licenciement, qu'aucun élément du dossier dont il peut avoir égard ne permet de retenir que la signature apposée sur la lettre de licenciement du 5 octobre 2023 n'est pas celle de PERSONNE1.).

Il résulte par ailleurs des déclarations de PERSONNE2.) que ce dernier a assisté à la signature dudit document. Il explique que le requérant était très récalcitrant à signer la lettre de licenciement et qu'il a seulement signé un seul exemplaire, exemplaire duquel le témoin a ensuite fait une copie.

Au vu de ces éléments, le tribunal considère que le requérant a réceptionné le courrier de licenciement en date du 5 octobre 2023 et que le délai de forclusion a commencé à courir à cette même date.

Dans la mesure où la requête a seulement été déposée en date du 28 février 2024 au greffe de la Justice de paix de et à Diekirch et qu'aucune preuve d'une réclamation ne résulte du dossier, le moyen tiré de la forclusion est à déclarer fondé. Les demandes de PERSONNE1.) tendant à la condamnation de la société défenderesse au paiement de dommages et intérêts, d'une indemnité de préavis et d'une indemnité de départ sont partant à déclarer irrecevables.

Quant au vice de forme du licenciement

PERSONNE1.) demande au tribunal de constater l'irrégularité formelle du licenciement au motif que le licenciement intervenu n'aurait pas respecté les articles L.124-2 et L.124-10 du code du travail.

Par application de l'article L.124-10 du code du travail, « la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. A défaut de motivation écrite le licenciement est abusif.

Le licenciement immédiat du salarié pour motif grave doit être précédé de l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 dans les cas où la loi le rend obligatoire. »

Aux termes de l'article L.124-2 du code du travail, « lorsque l'employeur qui occupe cent cinquante salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé en lui indiquant l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Copie de la lettre de convocation doit être adressée à la délégation du personnel. »

En l'espèce, il résulte des développements qui précèdent que le licenciement avec effet immédiat lui a été notifié le 5 octobre 2023 contre signature, de sorte que l'article L.124-10 du code du travail a été respecté.

En ce qui concerne ensuite la condition de l'entretien préalable, il y a lieu de constater que PERSONNE1.) n'a pas rapporté la preuve que les conditions pour l'application de l'article L.124-2 du code du travail et notamment le dépassement du seuil de cent cinquante salariés - étaient remplies.

Le vice de forme sur base des articles L.124-2 et L.124-10 du code du travail invoqué par le requérant laisse partant d'être établi.

Il y a partant lieu de débouter le requérant de sa demande.

Quant à l'indemnité de congés non pris

Aux termes de l'article L. 233-12 du code du travail, « lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement.

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement. »

En l'espèce, il résulte de la fiche de salaire du mois d'octobre 2023 que le requérant disposait à la fin des relations de travail encore de 16,96 heures de congé non pris. L'employeur n'ayant pas établi le paiement de ces heures, il y a lieu, sur base du taux horaire, de déclarer la demande du requérant fondée à hauteur de $16,96 \times 17,9313 = 304,12$.-euros

Quant à la communication des documents sociaux

PERSONNE1.) a encore réclamé la communication du certificat de travail et de l'attestation patronale dans un délai de « trois jours à compter de la décision à intervenir » sous peine d'une astreinte de 250.-euros par jour de retard et par document.

La société défenderesse admet ne pas avoir communiqué lesdits documents au requérant. Il y a partant lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) et de condamner la société défenderesse à communiquer au requérant l'attestation patronale ainsi que le certificat de travail dans un délai de quinzaine suivant notification du présent jugement sous peine d'une astreinte de 50.-euros par jour de retard, astreinte limitée à 500.-euros par document.

Quant aux demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) et de lui allouer ex aequo et bono la somme de 300.-euros.

Succombant et étant à condamner aux frais et dépens de l'instance, il y a lieu de débouter la société défenderesse de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la requête en la forme;

la **déclare** recevable en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il ne maintient plus sa demande en communication des fiches de salaire et en paiement des arriérés de salaire ;

déclare irrecevables pour cause de forclusion, les demandes de PERSONNE1.) tendant à l'indemnisation des préjudices matériel et moral, à l'allocation d'une indemnité de préavis et d'une indemnité de départ ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour irrégularité formelle du licenciement;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour congé non pris à hauteur de 304,12.-euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à Ioan RUSU la somme de 304,12.-euros avec les intérêts légaux à partir du 28 février 2024, date de la demande en justice jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en communication de l'attestation patronale et du certificat de travail ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à remettre à Ioan RUSU, l'attestation patronale et le certificat de travail dans un délai

de quinzaine suivant notification du présent jugement sous peine d'une astreinte de 50.-euros par jour de retard, astreinte limitée à 500.-euros par document ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à hauteur de 300.-euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 300.-euros ;

déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en paiement d'une indemnité de procédure ;

condamne la société à responsabilité limitée 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, 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