Texte pseudonymisé

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

Assistance judiciaire accordée à PERSONNE4.) DA COSTA FERREIRA suivant décision du délégué de Monsieur le Bâtonnier de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg du 15 avril 2022.

Répertoire no. : 385/2025
E-TRAV-221/19

Audience publique du 11 février 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

- partie demanderesse -, comparant par Maître Martine KRIEPS, avocat à la Cour, demeurant à Bereldange,

et :

la société SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

- partie défenderesse -, comparant par Maître Franck SIMANS, en remplacement de Maître David GROSS, avocats à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 27 novembre 2019, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 17 décembre 2019, date à laquelle l'affaire fut refixée au 21 avril 2020, date à laquelle l'affaire fut refixée au 3 novembre 2020, date à laquelle l'affaire fut refixée au 16 février 2021, date à laquelle l'affaire fut refixée au 15 juin 2021, date à laquelle l'affaire fut refixée au 16 novembre 2021, date à laquelle l'affaire fut refixée au 7 février 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 7 juin 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 8 novembre 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 7 février 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 6 juin 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 17 octobre 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 6 février 2024, date à laquelle l'affaire fut refixée au 14 mai 2024, date à laquelle l'affaire fut refixée au 5 novembre 2024, date à laquelle l'affaire fut refixée au 7 janvier 2025, date à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

A cette audience publique les mandataires des parties furent entendus en leurs conclusions.

Le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé, le

jugement

qui suit:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 27 novembre 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société SOCIETE1.), devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer à titre d'arriérés de salaire pour la période d'octobre 2017 à septembre 2018 le montant de 13.748,82.- euros, avec les intérêts au taux légal à compter de leur échéance respective, sinon à compter de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le requérant a encore conclu à la condamnation de la partie adverse à lui communiquer endéans les 8 jours de la notification du jugement, sous peine d'une astreinte non-comminatoire de 200.- euros par jour de retard et par document, les fiches de salaire des mois d'octobre 2017 à janvier 2018 et celle du mois de mai 2018.

Il a en outre demandé au tribunal de déclarer le licenciement prononcé en date du 21 septembre 2018 à son encontre abusif et de condamner par conséquent l'employeur à lui payer de ce chef une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 4.097,08.- euros, une indemnisation du chef du dommage matériel causé de 8.194,16.- euros, ainsi qu'une indemnisation du dommage moral subi de 2.500.- euros.

Finalement, PERSONNE1.) a conclu l'exécution provisoire du jugement et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et a encore demandé la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience des plaidoiries du 7 janvier 2025 le requérant a présenté un nouveau décompte et a chiffré le montant des arriérés de salaire réclamé pour la période d'octobre 2017 à septembre 2018 au montant de 13.239,50.- euros et l'indemnisation de son dommage matériel subi du chef du licenciement au montant de 14.339,78.- euros.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties

A l'appui de sa demande, le requérant expose qu'il a été engagé par la société SOCIETE1.) en date du 2 octobre 2017 en qualité de serveur, sans qu'un contrat de travail n'ait été signé entre parties. Le requérant soutient partant que les parties étaient liées par un contrat de travail oral à compter du 2 octobre 2017.

En août 2018, l'employeur lui aurait soumis un contrat de travail avec effet au 10 janvier 2018, mais ce contrat n'aurait jamais été signé par les parties dans la mesure où il avait été convenu que le requérant travaillerait 40 heures par semaine et que ce contrat ne renseignait qu'un travail à hauteur de 25 heures par semaine.

Le requérant soutient que bien qu'il ait travaillé à compter du 2 octobre 2017 à raison de 40 heures par semaine, l'employeur serait resté en défaut de le rémunérer pour la période du 2 octobre 2017 au 9 janvier 2018 inclus et que pour la période postérieure il n'aurait été rémunéré qu'à hauteur de 25 heures par semaine au lieu de 40 heures par semaine.

Il entend prouver la prestation de travail par des attestations testimoniales et formule à titre subsidiaire une offre de preuve.

PERSONNE1.) réclame ainsi à titre d'arriérés de salaire pour la période du 2 octobre 2017 au mois de septembre 2018 le montant de 13.239,50.- euros et sollicite encore la délivrance des fiches de salaire pour toute la relation de travail. Il donne à considérer à cet égard que les fiches de salaire des mois d'octobre 2017 à décembre 2017 ne lui auraient pas été délivrées et que les autres fiches de salaire seraient erronées au niveau des heures travaillées et dès lors du salaire payé.

En date du 21 septembre 2018, la société SOCIETE1.) aurait procédé au licenciement avec effet immédiat du requérant.

Ce licenciement aurait été contesté par le requérant par courrier du 5 décembre 2018.

Le requérant estime que la lettre de licenciement ne répond pas aux critères de précision exigés par la loi et la jurisprudence. En outre, il conteste formellement les motifs énoncés. Du chef de ce licenciement jugé abusif, le requérant sollicite tant l'allocation d'une indemnité de préavis que l'indemnisation des préjudices matériel et moral subis.

Finalement, PERSONNE1.) conclut à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La partie défenderesse conclut au rejet des demandes formulées par le requérant.

En ce qui concerne la demande relative aux arriérés de salaire, elle donne à considérer qu'il y a lieu de distinguer deux périodes, à savoir celle d'octobre 2017 au 9 janvier 2018 et celle entre le 10 janvier 2018 et le jour du licenciement.

Elle soutient qu'PERSONNE1.) n'aurait pas travaillé pour le compte de la société SOCIETE1.) entre le 2 octobre 2017 et le 9 janvier 2018. Le requérant resterait en défaut de prouver tant le lien de subordination, que la durée du travail ou le salaire convenu entre parties au cours de cette période.

La société défenderesse conclut au rejet des attestations testimoniales versées par la partie requérante pour d'une part contrevenir à la loi du 24 février 1984 sur le régime des langues et d'autre part pour n'être pas précises et pas fiables.

La société SOCIETE1.) conteste encore qu'PERSONNE1.) a été engagé à raison de 40 heures par semaine à compter du 10 janvier 2018, mais soutient que la durée de travail convenue était de 25 heures par semaine.

Dans la mesure où il a été rémunéré à hauteur de 25 heures par semaine, sa demande en condamnation de la société défenderesse à des arriérés de salaire serait à rejeter.

En ce qui concerne le licenciement prononcé, la société défenderesse considère que les motifs du licenciement sont énoncés avec suffisamment de précision dans la lettre du 21 septembre 2018. Les motifs reprochés au requérant seraient encore établis en cause par les éléments du dossier et notamment les attestations testimoniales versées. A titre subsidiaire, elle offre les faits reprochés à PERSONNE1.) en preuve.

A titre plus subsidiaire, pour le cas où le tribunal devait déclarer le licenciement prononcé abusif, elle conteste tant le principe que les montants réclamés par la partie requérante à titre d'indemnisation.

Elle formule encore une demande reconventionnelle en obtention d'une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Motifs de la décision

Il y a lieu de rappeler que le requérant prétend avoir travaillé pour le compte de la société SOCIETE1.) depuis le 2 octobre 2017 et que seulement à compter du 10 janvier 2018, l'employeur aurait procédé à sa rémunération.

Aux termes de l'article L.121-4 (1) du Code du travail, le contrat de travail, soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée, doit être constaté par écrit pour chaque salarié individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié. Le contrat doit être passé en double exemplaire, le premier étant remis à l'employeur, le second étant remis au salarié.

Aux termes de l'article L.121-4 (5) du même code, à défaut d'écrit, le salarié peut établir l'existence et le contenu du contrat de travail par tous moyens de preuve quelle que soit la valeur du litige.

Conformément à l'article 1315 du Code civil, celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. Dans la mesure où il n'existe pas de contrat de travail écrit et que l'existence-même d'une relation de travail entre parties est contestée, il incombe au demandeur de rapporter la preuve du contrat de travail qu'il allègue ainsi que de son contenu.

Cette preuve peut être rapportée par le salarié par tous moyens, l'existence d'un contrat de travail dépend des conditions de fait dans lesquelles l'activité du salarié s'exerce.

Le requérant se base sur des attestations testimoniales pour prouver qu'il a travaillé à temps plein pour la société défenderesse à compter du 2 octobre 2017.

La société SOCIETE1.) conclut au rejet des attestations testimoniales rédigées en langue portugaise en se basant sur la loi du 24 février 1984 sur le régime des langues. Elle soutient que ces attestations testimoniales ne seraient pas traduites par un traducteur assermenté de sorte qu'elles ne sauraient être déclarées recevables.

Le tribunal rappelle à cet égard que la Cour de cassation avait retenu que « *si l'article 3 de la loi du 24 février 1984 sur le régime des langues dispose qu'« en matière judiciaire, il peut être fait usage des langues française, allemande ou luxembourgeoise, sans préjudice des dispositions spéciales concernant certaines matières », aucune disposition légale n'exige le recours à un traducteur-expert assermenté, sauf en matière répressive et administrative* » (cf. C.Cass, n°27/2022 du 24 février 2022).

Il y a dès lors lieu de retenir que l'article 3 de la loi du 24 février 1984 sur le régime des langues ne s'applique en l'espèce pas aux attestations testimoniales litigieuses lesquelles sont toutes accompagnées d'une traduction libre en langue française.

Le tribunal constate sur base des attestations testimoniales versées que le témoin PERSONNE2.) soutient qu'il a connu « Jorge » le 2 octobre 2017 au restaurant ADRESSE3.) et qu'il a eu une bonne ambiance de travail avec lui.

Le tribunal considère que cette attestation testimoniale n'est pas pertinente pour n'être pas précise, de sorte qu'il y a lieu de la rejeter. En effet, au vu du libellé, le doute subsiste même quant à l'identité de « PERSONNE3.) », le prénom du requérant étant « PERSONNE3.) ». En outre, il n'indique pas à quelle date le requérant aurait commencé à travailler pour le compte de la société SOCIETE1.) et sous quelles conditions.

Le témoin PERSONNE5.) ne donne aucune précision ni quant au début des relations de travail d'PERSONNE1.) ni quant aux conditions sous lesquelles il aurait été engagé. Cette attestation testimoniale est dès lors à rejeter pour défaut de pertinence.

Le témoin PERSONNE6.), ayant, d'après ses déclarations, commencé à travailler pour la société SOCIETE1.) qu'en novembre 2017, ne saurait partant attester que le requérant a débuté son contrat de travail en octobre 2017. Cette attestation testimoniale est dès lors également à rejeter.

Le témoin PERSONNE7.) déclare que PERSONNE8.) a commencé à travailler dans le restaurant ADRESSE3.) à compter du 2 octobre 2017 en exerçant la fonction de serveur à temps plein.

A défaut d'autres précisions, cette attestation testimoniale n'emporte cependant pas la conviction du tribunal en ce qui concerne le lien de subordination sous lequel le requérant aurait travaillé pour le compte de la société défenderesse.

Le requérant n'ayant dès lors établi ni la date du début de la relation de travail ni les conditions de travail sous lesquelles il a été engagé, au moyen des pièces versées en cause, il y a lieu de faire droit à l'offre de preuve formulée par PERSONNE1.) à titre subsidiaire et de réserver le volet relatif aux arriérés de salaire et à la délivrance des fiches de salaire.

Dans la mesure où le résultat de cette mesure d'instruction n'a pas d'incidence sur la régularité du licenciement, il y a lieu d'analyser le bienfondé du licenciement.

Quant au licenciement

- Quant à la précision des motifs

Conformément à l'article L.124-10 paragraphe (3) 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.

En cas de résiliation immédiate du contrat de travail pour motifs graves, l'indication du ou des motifs du congédiement doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permet d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement et socialement anormal et de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués et, d'autre part au juge d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient avec ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée.

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

En l'occurrence, le tribunal constate au vu de la lettre de licenciement du 21 septembre 2018, que l'employeur reproche tout d'abord à PERSONNE1.) d'avoir verbalement agressé la veille, soit le 20 septembre 2018, un de ses patrons, à savoir PERSONNE9.), sur son lieu de travail à Esch lorsque celui-ci l'a interpellé pour qu'il change de comportement qui était devenu inacceptable.

A l'instar du requérant le tribunal constate que ce premier reproche ne répond pas aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence. En effet, l'employeur omet d'indiquer par quel propos le salarié aurait agressé verbalement son patron. Dans ces conditions, le tribunal n'est pas en mesure d'apprécier le caractère réel et grave de ce reproche de licenciement.

Ensuite, il est reproché à PERSONNE1.) d'arriver de manière systématique en retard, à savoir vers midi au lieu de 11.30 heures.

Ce motif de licenciement est libellé avec suffisamment de précision pour permettre au requérant de savoir ce qui lui est exactement reproché et au tribunal d'en apprécier le caractère réel et grave.

Ensuite, l'employeur reproche au demandeur d'afficher, en servant, une moue déplorable auprès des clients et d'être en rébellion contre tout ce qu'on lui dit.

Force est de constater que ce motif de licenciement n'est pas libellé avec suffisamment de précision alors que l'employeur reste en défaut de donner le moindre exemple concret.

Finalement, il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir menacé ses collègues de travail de représailles en date du 16 septembre 2018.

Dans la mesure où l'employeur omet tant d'énoncer les propos exacts qui auraient été tenus par le requérant, que d'indiquer le nom des collègues de travail visés ou encore de mentionner les circonstances de fait et de lieux dans lesquelles ces menaces auraient été proférées, il y a lieu de constater que ce motif n'est pas libellé avec suffisamment de précision.

L'employeur poursuit qu'après avoir abordé ces sujets avec lui, la veille de la rédaction de la lettre de licenciement, soit le 20 septembre 2018, PERSONNE1.) se serait emporté et aurait crié en portugais qu'il allait tout casser, qu'il n'avait rien à perdre et qu'il allait tirer une balle dans la tête de son patron, PERSONNE9.).

Le tribunal constate que le libellé de ce dernier reproche respecte les conditions de précision exigées, de sorte qu'il sera analysé quant à son caractère réel et sérieux.

- Quant au caractère réel et grave des motifs de licenciement

En ce qui concerne ensuite le caractère grave du motif du licenciement, il y a lieu de rappeler qu'en vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) du Code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions de l'article L.124-10 (1) du Code du travail tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

Il y a lieu de rappeler que deux des motifs libellés par l'employeur seront analysés quant à leur caractère réel et grave, à savoir les retards systématiques et les faits qui se seraient produits le 20 septembre 2018.

Le requérant conteste les retards systématiques que l'employeur lui reproche. Force est de constater que face aux contestations d'PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) ne verse aucune pièce de nature à établir ces faits qui ne sont pas non plus offerts en preuve. Par conséquent, il y a lieu de retenir que ce reproche n'est pas établi à l'appui du licenciement et ne saurait dès lors le justifier.

En ce qui concerne le deuxième motif de licenciement libellé de manière précise, à savoir le comportement d'PERSONNE1.) face à son patron la veille de la date de rédaction de la lettre de licenciement, à savoir le 20 septembre 2018, l'employeur explique que ces faits ne se seraient pas produits le 20 septembre mais le 16 septembre. Afin d'établir le caractère réel de ce reproche, il se base sur des attestations testimoniales et formule encore, à titre subsidiaire, une offre de preuve.

Il y a lieu de constater qu'aucun des témoins ne fait état de faits qui se seraient déroulés le 20 septembre 2018, seul un fait du 16 septembre 2018 est relaté dans les attestations testimoniales versées en cause.

Le tribunal considère que l'employeur ne saurait en l'espèce invoquer une erreur matérielle, alors qu'il a fait état dans la lettre de motivation du licenciement tant d'un fait du 16 septembre 2018 que d'un fait du 20 septembre 2018. Dans la mesure où l'employeur, en procédant à un acte aussi grave de conséquences pour le salarié, doit soigner la lettre de licenciement, cette erreur doit être qualifiée d'inexcusable qu'il n'y a pas lieu de rectifier.

Au vu des pièces versées l'employeur n'a pas établi les faits dont il a fait mention dans la lettre de licenciement et ces faits ne sont pas non plus offerts en preuve.

Par conséquent, le licenciement prononcé en date du 21 septembre 2018 est à déclarer abusif et le requérant peut, en principe, prétendre à indemnisation.

Dans la mesure où l'indemnisation à allouer dépend cependant de son salaire mensuel perçu au cours de la relation de travail, il y a lieu de réserver ce volet en attendant le résultat de la mesure d'instruction.

Il y a encore lieu de réserver les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Par ces motifs,

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

r e ç o i t la requête en la forme ;

d o n n e a c t e à PERSONNE1.) qu'il chiffre la demande relative à aux arriérés de salaire au montant de 13.239,50.- euros ;

d o n n e a c t e à PERSONNE1.) qu'il chiffre la demande relative à l'indemnisation de son préjudice matériel au montant de 14.339,78.- euros ;

d o n n e a c t e à la société SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure ;

d i t le licenciement avec effet immédiat prononcé en date du 21 septembre 2018 abusif ;

avant tout autre progrès en cause :

a d m e t PERSONNE1.) à prouver par l'audition des témoins suivants :

1. PERSONNE10.), demeurant à L-ADRESSE4.),
2. PERSONNE2.), demeurant à L-ADRESSE5.),
3. PERSONNE5.), demeurant à L-ADRESSE6.),
4. PERSONNE6.), demeurant à F-ADRESSE7.),
5. PERSONNE7.), demeurant à L-ADRESSE8.),
6. PERSONNE11.), demeurant à L-ADRESSE9.),

les faits suivants :

« *en date du 2 octobre 2017, sans préjudice quant à la date exacte, Monsieur PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) S.àr.l en la qualité de serveur.*

Dès l'entrée en service et à la demande expresse de l'employeur, Monsieur PERSONNE1.) a travaillé à temps plein à raison d'au moins 40 heures par semaine.

A la fin du contrat en date du 21 septembre 2018, Monsieur PERSONNE1.) travaillait toujours à raison d'au moins 40 heures par semaine. »

f i x e l'enquête au ***13 mars 2025, à la Justice de Paix à Esch-sur-Alzette, Place Norbert Metz, à 9 :00 heures, salle d'enquête au premier étage*** ;

f i x e jour et heure pour la contre-enquête au ***3 avril 2025, à 9 :00 heures, au même endroit*** ;

c o m m e t à ces devoirs d'instruction le Présent du tribunal du travail ou tout autre juge de paix, respectivement juge délégué à la Justice de paix d'Esch-sur-Alzette ;

a c c o r d e à la société SOCIETE1.) un délai jusqu'au ***18 mars 2025*** au plus tard pour indiquer les noms et qualités des témoins qu'il désire faire entendre lors de la contre-enquête ;

f i x e la continuation des débats à l'audience publique du ***6 mai 2025 à 9.00 heures, salle 3*** ;

r é s e r v e le surplus, ainsi que les frais.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de:

Joëlle GEHLEN, président,
Armand ROBINET, assesseur-employeur,
Alain Pierre KINN, assesseur salarié,
Ben GAUDRON, greffier assumé,

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Joëlle GEHLEN, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.