Texte pseudonymisé

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

Répertoire no. : 887/2025
E-TRAV-122/24

Audience publique du 1er avril 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 :

la société SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

- partie demanderesse -, comparant par Monsieur PERSONNE1.), employé, muni d'une procuration écrite en bonne et due forme,

et :

PERSONNE2.), demeurant à L-ADRESSE2.),

- partie défenderesse -, comparant en par Maître Manon FORNIERI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoit MARECHAL, avocat, 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 19 juillet 2024, 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 septembre 2024, date à laquelle l'affaire fut refixée au 19 novembre 2024, date à laquelle l'affaire fut refixée au 4 février 2025, date à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

A cette audience publique les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et 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 19 juillet 2024, la société SOCIETE1.) a fait convoquer PERSONNE2.) devant le tribunal du travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer à titre principal le montant de 61.000.- euros, à titre subsidiaire le montant de 23.180.- euros et à titre encore plus subsidiaire le montant de 6.544,45.- euros, avec les intérêts au taux légal à compter de la demande de paiement, sinon à partir du jour du jugement, jusqu'à solde.

La partie requérante a finalement sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et a conclu à l'exécution provisoire du jugement.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

Les moyens des parties

A l'appui de sa demande, la partie requérante expose qu'elle a engagé PERSONNE2.) par contrat de travail à durée indéterminée signé le 9 août 2023. Le contrat de travail a fixé la date d'entrée en service d'PERSONNE2.) au 6 novembre 2023.

La société SOCIETE1.) explique que, préalablement à l'entrée en service de la partie défenderesse, elle avait constaté certains manquements dans les « background checks » et les prérequis à la prise d'effet du contrat de travail. Dans la mesure où PERSONNE2.) planifiait son expatriation pour s'installer au Luxembourg, l'employeur l'aurait rendu attentif à ces problèmes afin qu'il puisse régulariser la situation.

Etant donné qu'PERSONNE2.) n'aurait pas été certain de pouvoir régulariser la situation dans les délais, les parties auraient envisagé la possibilité d'une résiliation d'un commun accord. PERSONNE2.) aurait cependant abandonné cette idée en indiquant dans un message texte du 26 octobre 2023 qu'il ne souhaiterait pas signer la résiliation du contrat de travail d'un commun accord.

Par conséquent, l'employeur aurait considéré que la partie adverse se présenterait à son poste de travail comme convenu en date du 6 novembre 2023. Or, tel n'aurait pas été le cas.

Il y aurait dès lors lieu de constater qu'PERSONNE2.), en ne se présentant pas à son lieu de travail à la date de la prise d'effet du contrat de travail, a résilié de manière abusive le contrat de travail et ce contrairement aux dispositions de l'article L.121-5 du Code du travail.

La requérante estime dès lors pouvoir prétendre à l'indemnisation du préjudice qu'elle a effectivement subi du fait de l'inobservation du délai de préavis légal. Elle explique dans ce contexte que du fait qu'PERSONNE2.) ne s'est pas présenté sur son lieu de travail le 6 novembre 2023, elle a été dans l'impossibilité de trouver à temps un remplaçant pour effectuer la mission pour laquelle PERSONNE2.) était prévu, de sorte qu'elle a perdu la mission qu'elle évalue à 61.000.- euros, montant pour lequel elle demande la condamnation d'PERSONNE2.).

A titre subsidiaire, il y aurait lieu de condamner le défendeur à payer le montant de 23.180.- euros qui correspond à la perte du chiffre d'affaires subie par la société SOCIETE1.) pendant les 38 jours de préavis non prestés par PERSONNE2.).

A titre plus subsidiaire, il y aurait lieu de faire application de l'article 1.4 du contrat de travail et de condamner PERSONNE2.) au montant de 6.544,45.- euros.

PERSONNE2.) conclut au rejet des demandes formulées par la société SOCIETE1.) tant à titre principal, qu'à titre subsidiaire.

Il soutient que, suite à la signature du contrat de travail entre parties, les parties avaient convenu d'un commun accord de reporter la prise d'effet du contrat de travail au 13 novembre 2023.

Ce serait l'employeur qui par message whatsapp du 24 octobre 2023 au requérant aurait manifesté son intention de rompre le contrat de travail signé le 9 août 2023. Finalement, en date du 26 octobre 2023, la société requérante aurait informé PERSONNE2.) que son contrat de travail qui devait débuter le 6 novembre 2023 était rompu. A la même occasion elle lui aurait envoyé un *addendum to open-ended employment contract* en demandant à PERSONNE2.) de signer ce document.

Au vu de ces développements il serait établi que la société SOCIETE1.) a rompu de manière unilatérale le contrat de travail. La résiliation unilatérale serait encore corroborée par le fait que l'employeur n'aurait pas affilié PERSONNE2.) auprès des organismes de sécurité sociale.

La résiliation serait abusive alors qu'aucune lettre de licenciement en bonne et due forme ne serait parvenue au salarié.

A titre reconventionnel, PERSONNE2.) conclut à la condamnation de la société défenderesse à lui payer pour la période du 13 novembre au 20 décembre 2023 le montant de 6.690,88.- euros du chef de la période d'essai minimale et la période de préavis non respectées. A cet égard, il y a lieu de

noter que le demandeur sur reconvention soutient que la prise d'effet du contrat de travail avait été reportée d'un commun accord au 13 novembre 2023.

Il demande encore la condamnation de la partie adverse à lui payer le montant de 5.000.- euros à titre d'indemnisation du dommage moral, ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.500.- euros.

Motifs de la décision

Tel que relevé ci-dessus, les parties sont en désaccord sur les circonstances dans lesquelles le contrat de travail entre parties aurait été résilié.

L'employeur soutient qu'PERSONNE2.) ne s'est pas présenté sur son lieu de travail le 6 novembre 2023 tel que convenu, tandis qu'PERSONNE2.) prétend que l'employeur a oralement résilié le contrat de travail en date du 26 octobre 2023 après avoir manifesté son intention de rompre par email du 24 octobre 2023.

Il est de jurisprudence constante que le salarié qui se prétend victime d'un licenciement verbal doit prouver, face aux contestations par l'employeur du prétendu congédiement, la rupture des relations de travail à l'initiative de ce dernier (cf. C.S.J 26 mai 2005, n°28917).

Il y a lieu de rappeler que pour qu'il y ait licenciement, il faut que l'employeur manifeste son intention de licencier de manière claire et non équivoque.

Il appartient dès lors à PERSONNE2.) qui prétend avoir fait l'objet d'un licenciement de le prouver.

A l'appui de ses dires il se base sur des échanges whatsapp qu'il a eus avec les représentants de la société en date des 30 août 2023 et 24 et 26 octobre 2023.

En date du 30 août 2023 PERSONNE2.) informe la société SOCIETE1.) qu'il ne pourra quitter son ancien poste à ADRESSE3.) qu'en date du 10 novembre 2023, de sorte qu'il ne pourrait donc pas commencer son poste au Luxembourg en date du 6 novembre 2023. L'employeur lui répond de partager cette information avec les administrateurs.

En date du 24 octobre 2023 la partie requérante informe PERSONNE2.) que des problèmes administratifs liés à son embauche sont apparus. L'employeur propose alors une résiliation du contrat de travail d'un commun accord. Le défendeur explique qu'il a refusé de signer une telle résiliation d'un commun accord, sur quoi l'employeur aurait répondu qu'il y aurait alors lieu à application de « *l'option 1* ». PERSONNE2.) soutient que l'employeur a ainsi voulu réclamer les indemnités prévues à l'article 1.4 du contrat de travail.

L'employeur en revanche conteste cette version des faits et souligne tout d'abord qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier que la date de prise d'effet

du contrat de travail aurait été fixé au 13 novembre au lieu du 6 novembre 2023, tel que retenu dans le contrat de travail signé entre parties.

En signant ce contrat le salarié se serait engagé à prendre son poste le 6 novembre 2023 et de prendre ses dispositions en ce sens.

A l'instar de l'employeur, le tribunal constate qu'PERSONNE2.) n'a pas établi que la date de prise d'effet du contrat de travail aurait été reporté du 6 au 13 novembre 2023.

En outre, le message whatsapp du 26 octobre 2023 de l'employeur ne saurait être qualifié de licenciement oral. En effet PERSONNE3.), directeur général de la société, écrit « *…if the document (la résiliation d'un commun accord) is not signed by tomorrow morning the deal is off the table and we will go to option 1*».

PERSONNE2.) n'a ainsi pas établi que l'*option 1* serait équivalent à un licenciement de la part de l'employeur.

L'intention claire et non équivoque de la société SOCIETE1.) de licencier le requérant n'étant ainsi pas rapporté en cause, il y a lieu de retenir que le contrat de travail a été résilié à l'initiative d'PERSONNE2.) qui ne s'est pas présenté sur son lieu de travail à la date convenue entre parties.

La résiliation du contrat de travail étant intervenu sans respecter un préavis, PERSONNE2.) est tenu à indemnisation.

La demande principale de la société SOCIETE1.) tendant à la condamnation de la partie défenderesse au paiement du montant de 61.000.- euros correspondant au prix de la mission qu'elle aurait perdue n'est pas étayée par des éléments probants. Ainsi, la perte du marché laisse d'être établie. Il ne résulte d'aucun élément du dossier que l'employeur aurait été dans l'impossibilité à pourvoir au remplacement d'PERSONNE2.). La société SOCIETE1.) laisse encore d'établir l'envergure du préjudice dont elle se prévaut.

Il y a dès lors lieu de débouter la partie requérante de sa demande formulée à titre principal.

A titre subsidiaire, elle conclut à la condamnation d'PERSONNE2.) au montant de 23.180.- euros correspondant au préjudice causé à l'entreprise et relative à la perte de chiffre d'affaires subie par la société SOCIETE1.) pour la période de préavis non prestée par le défendeur, à savoir 38 jours, le prix journalier de la mission perdue s'élevant à 610.- euros.

Dans la mesure où l'employeur n'a pas rapporté la preuve de son impossibilité de trouver un remplaçant pour la mission visée, cette demande formulée à titre subsidiaire est également à rejeter.

A titre encore plus subsidiaire, la société SOCIETE1.) réclame le paiement par PERSONNE2.) de la somme de 6.544,45.- euros sur base de l'article 1.4 du contrat de travail.

Cette disposition du contrat de travail qui règle le cas de figure d'une résiliation du contrat avant même le premier jour du travail est libellée de la manière suivante :

« *The Employee's attention is drawn to the following point: in signing the present employment agreement, the Employee undertakes to provide his/her services to the Employer starting on November 6th, 2023. Upon signature of the present agreement, the Employer will plan the organization of its client activities in accordance with the Employee's undertaking.*

If, for any reason whatsoever, the Employee fails to comply with the terms of the signed agreement by informing the Employer that he/she has or will accept another professional offer or by simply not attending work on the planned date (that is, if he/she terminates the employment agreement during or before the period during which the present agreement cannot be terminated pursuant to article L.121-5 of the law of 31st of July 2006 on employment agreements), the parties agree that the Employee shall owe the Employer an indemnity corresponding to the prejudice the Employer has suffered.

By mutual agreement, the parties agree to define the amount of said real prejudice to be paid by the Employee as follows:

** Two weeks of the agreed gross salary (that is, the period during which an employment agreement under trial cannot be terminated pursuant to article L.121-5 of the law of 31st of July 2006 on employment agreements);*

Increased by:

** 24 (twenty-four) days (that is 4 (four) days per trial month) of the agreed gross salary (which corresponds to the notice period that the Employee should have complied with pursuant to article L.121-5 of the law of 31st of July 2006 on employment agreements, at the end of the period during which he/she could not have terminated the agreement under trial).* »

PERSONNE2.) conclut au rejet de la demande formulée sur cette base au motif que ladite clause serait contraire aux dispositions de l'article L.121-3 du Code du travail pour être en défaveur du salarié par rapport aux règles du Code du travail.

A cet égard le tribunal rappelle que l'article 1134 du Code civil pose le principe que les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

Ce principe n'est pas mis en échec par les règles spécifiques du droit du travail, à moins que, comme le soutient PERSONNE2.), les stipulations des

parties viseraient à restreindre les droits du salarié ou à aggraver ses obligations auquel cas la clause est réputée nulle et de nul effet en application de l'article L.121-3 du Code du travail.

En l'occurrence, l'article 1.4 du contrat de travail fixe l'indemnisation à payer par le salarié à l'équivalent de deux semaines du salaire brut convenu à majorer de vingt-quatre jours (c'est-à-dire 4 jours par mois d'essai) du salaire brut convenu.

Le salaire annuel brut ayant été fixé à 62.000.- euros, soit à 5.166,67.- euros par mois, l'employeur pourrait prétendre sur base de la clause contractuelle visée à l'article 1.4 du contrat de travail à 2.411,11.- euros (5.166,67/30 x 14) + 4.133,34.- euros (5.166,67/30 x 24) = 6.544,45.- euros.

PERSONNE2.) reste en défaut de justifier en quoi la fixation dudit montant constituerait une restriction de ses droits respectivement une aggravation de ses obligations au sens de l'article L.121-3 du Code du travail. En effet, par la signature de cette clause le salarié s'engage à se présenter à son lieu de travail à la date convenue entre parties et de ne pas résilier le contrat au cours de la période pendant laquelle la résiliation n'est pas permise par le Code du travail, et contrairement aux dires de la partie défenderesse, son droit de démissionner au cours de la relation de travail n'est entravé d'aucune manière par cette disposition.

La jurisprudence citée par le défendeur (TT Lux., 27 mars 2024, n°1187/24) pour conclure à l'annulation de ladite clause n'est dès lors pas applicable au cas d'espèce.

Le tribunal considère qu'il s'agit d'une clause pénale par laquelle les parties ont décidé d'évaluer forfaitairement le préjudice subi. L'employeur n'a dès lors pas à rapporter la preuve de la réalité de son préjudice, la clause pénale établissant un forfait.

La clause pénale est en effet une évaluation conventionnelle et forfaitaire de dommages et intérêts contractuels en établissant un forfait qui supprime toute discussion sur la réalité et l'importance du préjudice. La clause pénale est due en l'absence de toute preuve de préjudice. Ce n'est pas le préjudice qui rend la peine exigible, mais l'arrivée des événements pour lesquels elle est prévue, en l'espèce le fait pour le salarié de ne pas prendre son poste à la date prévue ou de démissionner au cours de la période pendant laquelle la résiliation du contrat de travail est prohibée par le Code du travail.

La clause ayant été valablement conclue entre parties, il y a lieu de dire la demande formulée sur cette base par la société SOCIETE1.) fondée pour le montant réclamé de 6.544,45.- euros.

<u>Quant aux demandes reconventionnelles</u>

A titre reconventionnel, PERSONNE2.) conclut à la condamnation de la partie requérante à lui payer le montant de 4.301,28.- euros à titre d'indemnité

de préavis, le montant de 2.389,60.- euros à titre d'arriérés de salaire pour les deux premières semaines de travail, ainsi que le montant de 5.000.- euros à titre d'indemnisation du préjudice moral subi du fait de la résiliation du contrat de travail.

La société SOCIETE1.) conclut au rejet de ses demandes.

Le tribunal constate qu'il n'est pas établi que la société d est à l'origine de la résiliation du contrat de travail d'PERSONNE2.) de sorte que ses demandes tendant à l'indemnisation du préjudice subi du fait de la résiliation du contrat de travail sont à rejeter.

Quant à l'exécution provisoire du jugement

La société SOCIETE1.) conclut à l'exécution provisoire du jugement.

Le tribunal rappelle que lorsque l'exécution provisoire est facultative, son opportunité s'apprécie selon les circonstances particulières de la cause, en tenant notamment compte des intérêts respectifs des parties, du degré d'urgence, du péril en la demeure ainsi que des avantages ou inconvénients que peut entraîner l'exécution provisoire pour l'une ou l'autre des parties (CSJ, 8 octobre 1974, P. 23, p. 5).

En l'espèce, aucune des conditions de l'exécution provisoire obligatoire n'est donnée.

L'exécution provisoire facultative ne se justifie pas non plus, au vu des circonstances de la cause.

Il n'y a dès lors pas lieu d'assortir le présent jugement de l'exécution provisoire.

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

Les deux parties étant restées en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à leur charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens, il y a lieu de rejeter les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure formulées 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 PERSONNE2.) de ses demandes reconventionnelles ;

d i t la demande formulée par la société SOCIETE1.) à titre principal et à titre subsidiaire non fondée ;

partant en déboute ;

d i t fondée la demande formulée par la société SOCIETE1.) en dernier ordre de subsidiarité ;

partant **c o n d a m n e** PERSONNE2.) à payer à la société SOCIETE1.) le montant de 6.544,45.- euros, avec les intérêts au taux légal à compter du 19 juillet 2024, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

d i t non fondées les demandes formulées à titre reconventionnel par PERSONNE2.) ;

partant en déboute ;

d i t non fondées les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

partant en déboute ;

c o n d a m n e PERSONNE2.) aux frais et dépens de l'instance.

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.