Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1743/2025
E-TRAV-3/25

Audience publique du 1er juillet 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 Brahim SAHKI, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocats à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), déclarée en état de faillite par jugement du 17 mai 2024 du Tribunal d'arrondissement de Luxembourg, représentée par son curateur Maître Azadeh AZIZI, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à L-1142 Luxembourg, 9, rue Pierre d'Aspelt,

- partie défenderesse - comparant par Maître Fiona SPEICHER, en remplacement de Maître Azadeh AZIZI, avocats à Luxembourg,

en présence de :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions l'Agence pour le développement de l'emploi, élisant domicile en l'étude de Maître Lynn FRANK, avocat à Luxembourg,

- partie intervenante - comparant par Maître Célia LIMPACH, en remplacement de Maître Lynn FRANK, avocats à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 9 janvier 2025, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 27 janvier 2025, date à laquelle l'affaire fut fixée au 10 mars 2025.

Suite à une ultime remise à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 26 mai 2025.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

Sur ce, le tribunal 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 d'Esch-sur-Alzette en date du 9 janvier 2025, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), déclarée en état de faillite par jugement du tribunal d'arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière commerciale, en date du 17 mai 2024 et représentée par son curateur Maître Azadeh AZIZI, à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre salariés et employeurs, aux fins d'y voir fixer sa créance à l'égard de l'employeur - suite à son licenciement oral avec effet immédiat qu'il qualifia d'abusif - au montant de :

- Indemnité compensatoire de préavis : 6.574,00 €
- Préjudice moral : 2.000,00 €
- Indemnité de chômage pour août 2023 : 336,29 €

soit en tout 8.910,29 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il réclama encore la condamnation de la société défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 750 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Par cette même requête, le requérant demanda la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, afin de lui permettre de faire valoir ses droits.

La demande, déposée dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 26 mai 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, les parties précisèrent que suivant jugement du 17 mai 2025 du Tribunal d'arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière commerciale, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) fut déclarée en état de faillite et que la déclaration de créance du requérant, inscrite au tableau des créanciers sous le n°28, fut contestée par le curateur et partant renvoyée devant le tribunal du travail.

Le requérant exposa ensuite que le montant de 336,29 € réclamé à titre d'« indemnité de chômage » constituait en réalité le préjudice matériel subi, mais qu'il renonçait à ladite demande.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, exerça son recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et sollicita la fixation de sa créance à l'égard de l'employeur au montant de 879,71 € du chef des indemnités de chômage payés au salarié suite à son licenciement avec préavis du 29 juin 2022. L'ETAT précisa ne pas avoir été informée de l'existence d'un licenciement avec effet immédiat en date du 22 août 2022.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail ayant pris effet le 16 mai 2022, il s'est vu engager par la société défenderesse moyennant une période d'essai de six mois.

Il explique que par courrier du 29 juin 2022, l'employeur a procédé à la résiliation dudit contrat à l'essai moyennant un préavis expirant le 23 juillet 2022.

Le requérant fait valoir que malgré cette résiliation, il a continué à travailler pour l'employeur jusqu'au 28 juillet 2022, date de début du congé collectif.

A l'appui de son argumentation, il se réfère à ses fiches de salaire, à sa déclaration d'affiliation ainsi qu'à une attestation testimoniale.

Ayant continué à travailler pour l'employeur au-delà du préavis accordé, PERSONNE1.) conclut à titre principal à voir constater la continuation du contrat de travail initial.

A titre subsidiaire, il se prévaut de la conclusion d'un nouveau contrat de travail oral, consécutif au contrat à l'essai résilié par l'employeur.

PERSONNE1.) explique finalement que lorsqu'il a voulu reprendre le travail après les congés collectifs en date du 22 août 2022, il fût informé, en présence d'un témoin, qu'il n'avait plus besoin de reprendre le travail alors qu'il avait été licencié.

Considérant qu'il s'agit-là d'un licenciement oral - partant abusif - le requérant réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire, soit un montant évalué à (2 x 173 x 19 =) 6.574 €.

A la demande du tribunal, il considère que ladite indemnité est due tant dans l'hypothèse d'une continuation du contrat à l'essai initial qu'en cas de conclusion d'un nouveau contrat de travail oral.

Le requérant demande encore l'indemnisation de son préjudice moral qu'il évalue à 2.000 €.

Le curateur de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s'oppose à la demande.

Il conteste toute continuation de la relation de travail après l'expiration du préavis accordé jusqu'au 23 juillet 2022.

Il considère qu'une telle continuation n'est pas établie, la déclaration d'entrée n'étant pas probante alors qu'elle ne permet pas de déterminer qui en est à l'origine.

Il considère encore que les attestations testimoniales ne permettent pas de confirmer un maintien, respectivement la conclusion d'un nouveau contrat de travail.

A titre subsidiaire, le curateur estime qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier qu'il y aurait eu licenciement en date du 22 août 2022 de sorte qu'il conclut au rejet de la demande relative à l'indemnité de préavis comme étant « irrecevable et non fondée ».

Il s'oppose encore au principe et au quantum de la demande relative au préjudice moral, celui-ci n'étant pas établi.

Il estime finalement qu'il n'y a pas lieu à condamnation, mais tout au plus à fixation d'une éventuelle créance dans le chef du requérant.

Motifs de la décision :

Il résulte des éléments du dossier que le salarié - embauché le 12 mai 2022 avec effet au 16 mai 2022 et moyennant une période d'essai de six mois expirant le 15 novembre 2022 - s'est vu résilier son contrat de travail pendant l'essai suivant courrier patronal du 29 juin 2022 avec le préavis légal de 24 jours expirant le 23 juillet 2022.

Suivant fiche de salaire du mois de juillet 2022 émise le 29 juillet 2022, indiquant une date d'entrée et une ancienneté au 16 mai 2022, l'employeur a fixé la date de sortie au 23 juillet 2022.

Suivant déclaration de sortie du CCSS du 1er août 2022, le requérant a été désaffilié avec effet à cette même date, c'est-à-dire au 23 juillet 2022.

D'après un certificat du CCSS du 3 août 2022, le salarié a ensuite été réaffilié à partir du lundi 25 juillet 2022 et suivant une deuxième fiche de salaire du mois de juillet 2022, indiquant une ancienneté au 25 juillet 2022 et une date de sortie au 29 juillet 2022, il s'est vu payer les heures prestées du 25 au 29 juillet 2022 (soit 40 heures).

Au vu de ces éléments et notamment de ladite fiche de salaire qui vaut aveu extrajudiciaire dans le chef de l'employeur des mentions qu'elle contient, le tribunal retient comme étant établi que le salarié a continué à travailler pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) au-delà de l'expiration du préavis initial qui a expiré le 23 juillet 2022.

Cette conclusion se trouve encore confirmée par une attestation testimoniale de PERSONNE2.) aux termes de laquelle le témoin déclare « *avoir travaillé avec PERSONNE1.) du 11/07/22 au 28/07/22, sur le chantier situé à ADRESSE3.) du 11/07/22 au 18/07/22, et sur le chantier situé à ADRESSE4.), du 19/07/22 au 28/07/22. Ces travaux étaient (…) pour l'entreprise In Design by So Muse* ».

Les contestations du curateur à l'égard d'une continuation de la relation de travail au-delà du 23 juillet 2022 sont dès lors à rejeter.

Il est en effet admis que si le congé et ses modalités, une fois notifiés, échappent à la volonté de son auteur qui ne peut plus y revenir, tel n'est pas le cas si - tel qu'en l'espèce – les parties semblent avoir convenu de maintenir la relation de travail au-delà du terme du préavis initialement fixé.

Si le salarié a ainsi prouvé à suffisance avoir travaillé pour son employeur au-delà du 23 juillet 2022, il n'a en revanche pas établi, ni même précisé le contenu de l'accord qui semble avoir conduit l'employeur à le réaffilier en date du lundi 25 juillet 2022 (i.e. annulation pure et simple de la résiliation intervenue, simple prolongation du préavis, etc).

Les éléments du dossier ne permettant dès lors pas de retenir la conclusion d'un nouveau contrat de travail, le tribunal considère que c'est à juste titre que le requérant demande à voir constater qu'il y a eu continuation du contrat à l'essai initial au-delà du 23 juillet 2022.

En ce qui concerne ensuite la fin dudit contrat à l'essai, il convient de rappeler qu'il appartient à celui qui prétend avoir fait l'objet d'un licenciement oral à le prouver, étant entendu que le licenciement ne peut résulter que d'un acte par lequel l'employeur manifeste de manière indubitable et irrémédiable à l'égard de son salarié son intention de mettre fin au contrat de travail (en ce sens : Cour d'appel, 9 décembre 2004, n°28197 du rôle).

En l'espèce, le salarié entend prouver son licenciement oral abusif du 22 août 2022 au moyen d'une deuxième attestation testimoniale établie par le même témoin.

Il découle dudit document que « *le 22-08-2022 repris le travail ensemble car PERSONNE1.) avait la clé du travail mais il m'a dit qu'il ne travaillait plus, alors j'ai appelé le secretaire de l'entreprise et elle m'a dit qu'il ne travaillait pas plus dans l'entreprise* ».

Si cette déclaration est certes de nature à confirmer que la relation de travail entre les parties avait pris au moment de la reprise des activités de l'entreprise suite au congé collectif, elle ne permet en revanche pas d'établir l'existence d'un licenciement oral en date du 22 août 2022.

Elle ne permet en effet pas de déterminer les circonstances exactes dans lesquelles le contrat a pris fin, le témoin n'y ayant pas assisté.

Le tribunal constate encore qu'il résulte de la deuxième fiche de salaire du mois de juillet 2022, établie le 29 juillet 2022, que la date de sortie y est indiquée comme étant celle du 29 juillet 2022.

A défaut pour le salarié, qui ne semble d'ailleurs pas avoir contesté contre ladite fiche, d'avoir précisé le contenu de l'accord trouvé avec l'employeur, il n'est dès lors pas établi que le contrat de travail ait été maintenu au-delà du 29 juillet 2022 et qu'il ait fait ou pu faire l'objet d'une résiliation orale par l'employeur en date du 22 août 2022.

PERSONNE1.) n'ayant pas établi le licenciement oral allégué, ses demandes indemnitaires formulées sur base des articles L. 124-6 et L. 124-12 du Code du travail sont dès lors à rejeter.

Il en va de même du recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, la régularité du licenciement avec préavis sur base duquel le chômage a été payé n'ayant pas été mise en cause.

Au vu de l'issue du litige, le requérant ne saurait prospérer dans sa demande relative à l'indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

Par ces motifs

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

reçoit la demande en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de la renonciation à sa demande relative au préjudice matériel, erronément qualifiée dans la requête de demande relative à l'indemnité de chômage ;

dit que le contrat à l'essai du 12 mai 2022 a été maintenu au-delà du terme du préavis fixé par l'employeur au 23 juillet 2022 ;

dit que PERSONNE1.) n'a pas établi l'existence d'un licenciement oral en date du 22 août 2022 ;

dit ses demandes relatives à l'indemnité compensatoire de préavis et au préjudice moral non fondées ;

en déboute ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, de son recours ;

le **dit** non fondé ;

en déboute ;

dit la demande d'PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile non fondée ;

en déboute ;

condamne PERSONNE1.) à tous les 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 :

Frank NEU, juge de paix, président,
Romain LALLEMANG, assesseur-patron,
Joël SCHWINNINGER, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière,

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

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