

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no. : 1386/2023
E-TRAV-234/19

Audience publique du 4 juillet 2023

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 F-ADRESSE1.),

- *partie demanderesse* -, comparant par Maître Brahim SAHKI, avocat à Esch-sur-Alzette, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée 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 Catherine DELSAUX-SCHOY, en remplacement de Maître Michel MOLITOR, avocats à Luxembourg.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 16 décembre 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 7 janvier 2020, 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 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 du 16 décembre 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le Tribunal du travail de ce siège pour voir dire que les parties étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée et pour constater qu'il n'y a eu aucune démission de la requérante, mais bien au contraire licenciement avec effet immédiat illégal.

Elle a conclu à la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

indemnité compensatoire de préavis	4.920.- euros
indemnisation du dommage matériel	5.000.- euros
indemnisation du dommage moral	3.000.- euros

PERSONNE1.) a encore demandé la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à lui payer le montant de 4.325.- euros du chef de commissions non réglées.

Finalement, la requérante a sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La requête, régulière en la forme, est recevable.

A l'audience des plaidoiries du 6 juin 2023 la requérante a présenté un nouveau décompte et a chiffré son dommage matériel subi du chef du licenciement au montant de 7.277,34.- euros.

Elle a encore chiffré le montant des commissions non payées par l'employeur au montant de 3.825.- euros.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) explique qu'elle a été au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en qualité d'agent immobilier suivant contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le 7 janvier 2019.

Le 31 juillet 2019 l'employeur aurait, par courrier recommandé, confirmé les congés de la requérante pour la période du 6 au 25 août 2019, tout en insistant sur le fait d'obtenir de la requérante une lettre de démission.

Le 29 août 2019, PERSONNE1.) aurait, par le biais de son organisation syndicale, contesté toute démission.

Le 30 septembre 2019 la partie défenderesse aurait de nouveau confirmé que la requérante a démissionné de son poste et que les relations de travail se sont terminées le 31 août 2019.

PERSONNE1.) aurait encore une fois protesté contre cette rupture illégale du contrat de travail en concluant que ce courrier du 30 septembre 2019 constitue une lettre de licenciement avec effet rétroactif.

Du fait de ce licenciement abusif elle s'estime en droit de réclamer à la partie défenderesse une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 4.920.- euros, l'indemnisation du dommage matériel chiffré au montant de 7.277,34.- euros, ainsi que le montant de 3.000.- euros à titre d'indemnisation du dommage moral subi. Elle soutient encore que l'employeur ne lui aurait pas payé l'intégralité des commissions prévues au contrat de travail. A ce titre elle sollicite dès lors la condamnation de la partie défenderesse à lui payer le montant de 3.825.- euros.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL s'oppose aux différentes demandes formulées par la partie demanderesse.

Elle souligne la mauvaise foi de la requérante et se rapporte à prudence quant à la qualification du contrat de travail.

La partie défenderesse explique qu'à la fin de la période d'essai PERSONNE1.) aurait demandé une réunion avec son employeur lors de laquelle elle lui aurait fait part de sa décision de démissionner. Dans la mesure où elle n'aurait plus voulu travailler et qu'elle avait un mois de préavis à respecter, elle aurait demandé de prendre congé du 6 au 25 août 2019.

L'employeur a donné son accord avec ces congés et la démission donnée et lui a demandé de lui faire parvenir la lettre de démission.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL conteste qu'il y ait eu licenciement en l'espèce et fait noter que la décision de la requérante de démissionner était bien claire et réfléchie dès le 22 juillet 2019.

PERSONNE1.) aurait été en congé du 1^{er} au 23 août 2019 et en date du 24 août 2019 elle aurait informé l'employeur de vouloir se rétracter de sa démission.

Or, dans la mesure où le salarié ne pourrait plus revenir sur une démission donnée de manière irrévocable, les demandes de la requérante seraient à rejeter.

A titre subsidiaire, et pour le cas où le tribunal devait considérer qu'il y ait eu licenciement en l'espèce, l'employeur conteste tant le principe que les montants réclamés à titre d'indemnisation des préjudices matériel et moral.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL s'oppose encore à la demande relative au paiement des commissions alors que la requérante n'aurait pas rempli les conditions fixées dans le contrat de travail pour pouvoir prétendre au paiement de commissions.

A titre reconventionnel, la partie défenderesse sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Motifs de la décision

Quant à la qualification du contrat de travail

Le tribunal constate que PERSONNE1.) a été engagée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL par un contrat de travail à durée déterminée datée au 7 janvier 2019 et prenant effet le 15 janvier 2019. Le contrat précise qu'il est conclu pour un an et que la salariée est engagée en tant que « agent immobilier ».

La requérante fait valoir que ce contrat ne fait pas mention qu'il est conclu pour l'exercice d'une tâche précise et non durable, de sorte qu'il y aurait lieu de considérer qu'elle était engagée par contrat de travail à durée indéterminée dès le début des relations contractuelles entre parties.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL se rapporte à prudence de justice quant à la question de la qualification du contrat de travail.

Il y a lieu de rappeler que l'article L.121-2 du Code du travail pose le principe général selon lequel le recours au contrat à durée indéterminée est le principe en droit du travail, de sorte que le recours au contrat à durée déterminée constitue l'exception.

Ce n'est que dans les cas et sous les conditions prévues par le Code du travail, que le contrat de travail peut comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou résultant de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

Conformément à l'article L.122-1(1) du Code du travail, le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et

non durable ; il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Doivent partant être indiqués dans le contrat à durée déterminée non seulement la nature précise de la tâche que le salarié est amené à remplir qui doit être limitée à l'exécution d'une tâche précise et non durable, c'est-à-dire à des situations exceptionnelles, mais encore le justificatif au recours d'un tel contrat par la définition précise de son objet (cf. C.S.J., 5 février 2015, n° 38506).

L'article L.122-1(2) du Code du travail indique les tâches précises et non durables pour lesquelles un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu.

Aux termes du point 5 de cet article l'exécution d'une tâche précise et non durable en cas de survenance d'un accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité de l'entreprise ou en cas de démarrage ou d'extension de l'entreprise est considérée comme tâche précise et non durable au sens des dispositions du paragraphe (1).

En l'espèce, le tribunal constate que l'employeur s'est limité à préciser que PERSONNE1.) est engagée en qualité d'agent immobilier pour une durée d'une année.

Il faut dès lors constater que le contrat de travail conclu entre parties ne fait aucune allusion ni à une tâche précise et non durable, ni à une éventuelle phase de démarrage de l'entreprise, ou à un remplacement d'autres salariés. Aucun indice ne permet de conclure que l'emploi de la requérante consistait en une tâche non liée à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Dès lors, le contrat de travail signé entre parties a été conclu en violation des dispositions de l'article L.122-1 du Code du travail et il convient donc, conformément à l'article L.122-9 du même code, de retenir qu'il est réputé à durée indéterminée.

PERSONNE1.) était dès lors engagée suivant contrat de travail à durée indéterminée dès le 15 janvier 2019.

Quant à la démission

Il résulte des explications fournies à l'audience que les parties sont en désaccord sur la question de savoir s'il y a eu démission de la part de la requérante en l'espèce ou si elle a fait l'objet d'un licenciement.

Il y a lieu de rappeler que PERSONNE1.) soutient que l'employeur n'aurait été disposé à accorder ses congés que sous la condition qu'elle démissionne. Il aurait ainsi profité de sa situation de faiblesse. Elle n'aurait jamais eu l'intention de démissionner, ce qui résulterait de l'échange de mails entre parties et notamment de son intention de reprendre son travail dès la fin de son congé de maladie, le 1^{er} octobre 2019.

Au vu des circonstances de l'espèce, il ne saurait dès lors être retenu qu'elle a donné sa démission.

Le fait que l'employeur l'a désaffiliée du Centre Commun de la Sécurité Sociale en date du 31 août 2019 serait partant à qualifier de licenciement avec effet immédiat.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, en revanche, conteste les dires de la requérante. Elle explique que PERSONNE1.) lui avait fait part de son intention de démissionner. Alors qu'elle ne voulait plus travailler pour le compte de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, elle a demandé des congés pour la période du 6 au 25 août 2019, soit pendant son préavis qui devait courir du 1^{er} au 31 août 2019. Dans la mesure où la requérante avait donné sa démission oralement et confirmé par email du 22 juillet 2019, et qu'il n'est pas nécessaire que cette démission soit acceptée par l'employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL a considéré que la salariée ne pouvait plus revenir sur cette décision, raison pour laquelle l'employeur aurait procédé à sa désaffiliation à la fin de son préavis.

Le tribunal constate que par email du 22 juillet 2019 la requérante écrit à son employeur *« suite à votre accord oral de mes congés du 6/08/2019 au 25/08/2019. Pouvez-vous me les confirmer ? Suite à votre réponse, je vous enverrai ma lettre de démission. Cordialement PERSONNE2.) »*

L'employeur répond le même jour par les mots suivants *« c'est pas les dates que j'ai, mais je suis d'accord. Merci de me faire parvenir de la lettre de démission la puce du téléphone et les clefs ainsi que tous documents éventuel encore dans tes mains. Bonne chance »*.

En date du 23 août 2019 PERSONNE1.) écrit à son employeur *« ...suite à mon congé de maladie et aux vacances que vous m'avez accordés, j'ai pris le temps de réfléchir et j'ai pris la décision de ne pas me licencier. Je serais de retour lundi 26/08 à l'agence... »*.

L'employeur répond qu'il avait pris pour acquis la démission de la requérante donnée par mail, de sorte qu'il ne serait pas envisageable qu'elle change d'opinion à sa guise.

A cet égard, le tribunal rappelle que la démission constitue un acte qui opère la rupture du contrat de travail à la date déterminée par son auteur et indépendamment d'un éventuel accord de l'employeur. La résiliation, une fois notifiée, échappe à la volonté de son auteur qui ne saurait plus revenir sur sa décision de rupture (cf. C.S.J., 21 mars 2013, n° 38174).

En outre, pour qu'il y ait démission valable, il suffit que le salarié exprime clairement et d'une façon réfléchie son intention de quitter définitivement l'entreprise.

Il n'y a pas démission valable si elle a été donnée sous la contrainte d'une violence morale ou de menaces. La charge de la preuve que le consentement à la démission a été vicié appartient au salarié (cf. C.S.J., 18 juin 2015, n°41228).

En l'espèce, force est de constater que par email du 22 juillet 2019, la requérante a informé son employeur qu'elle lui enverrait la lettre de démission dès que l'employeur a donné son accord quant au congé sollicité.

PERSONNE1.) reste en défaut d'établir ses dires selon lesquels l'employeur aurait exigé la démission de la salariée pour pouvoir bénéficier de ses congés. En effet, bien au contraire, la requérante exige que ses congés soient accordés par l'employeur avant de lui remettre sa lettre de démission.

Dans la mesure où la démission est un acte unilatéral et indépendant de la volonté de l'employeur et qu'en l'espèce l'employeur a rempli la condition de laquelle la requérante a fait dépendre sa décision de démissionner, le tribunal considère que PERSONNE1.) a donné sa démission en date du 22 juillet 2019 et que le préavis courait ainsi du 1^{er} août au 31 août 2019.

Par courrier du 4 novembre 2019, le mandataire de la requérante a confirmé que sa mandante avait l'intention de démissionner, mais il souligne que cette intention n'aurait pas été confirmée par une lettre de démission conforme à la loi.

A cet égard, il y a encore lieu de rappeler que le respect des formalités prévues à l'article L.124-4 du Code du travail, à savoir l'envoi d'une lettre recommandée, respectivement la signature de l'employeur valant accusé de réception, est exigé pour faciliter l'administration de la preuve, de sorte que le non-respect ne saurait affecter la validité de la démission (cf. C.S.J., 18 juin 2015, n° 41228). PERSONNE1.) en saurait dès lors se prévaloir de l'absence d'une lettre recommandée ou d'une lettre contresignée par l'employeur pour contester sa démission.

L'employeur était par conséquent autorisé à procéder à la désaffiliation de la requérante avec effet au 31 août 2019.

La démission ayant été valablement donnée, l'employeur était en droit de refuser la réintégration de la requérante, PERSONNE1.) ne pouvant plus revenir sur sa décision de démissionner sans l'accord de l'employeur.

Au vu des développements qui précèdent, la requérante est à débouter de ses demandes en indemnisation.

Quant aux commissions

PERSONNE1.) conclut encore au paiement de deux commissions de vente d'un montant de 1.600.- euros, respectivement d'un montant de 2.225.- euros.

A l'appui de sa demande, elle se base sur l'article 3 du contrat de travail qui prévoit que la salariée pourra bénéficier de provisions de production et de provisions d'apports d'immeubles.

L'article 3 est libellé de la manière suivante : « ...*La fonction de Madame PERSONNE3.) consiste dans la fonction d'agent immobilier dans le sens le plus large. Cela implique que Madame PERSONNE3.) obtiendra des provisions de production. Le montant des provisions est fixé à 0,25 % brut de la valeur de vente d'un immeuble, dans le cas ou aucune remise n'a été faite, pour le cas où cette vente serait réalisée par l'intermédiaire de Madame PERSONNE3.)*

Madame PERSONNE3.) aura la possibilité de recevoir des provisions d'apports d'immeubles.

Pour bénéficier de ces provisions, l'agent prendra en option des immeubles uniquement moyennant son travail et à travers des connaissances personnelles ou suite à des prospections. Cela signifie qu'aucun lien devra exister entre l'agence et ces immeubles. Les provisions d'apports sont 0,25 % brut dans le cas ou aucune mise n'a été faite.

Toutes les provisions sont uniquement payables à la passation de l'acte de vente notarié des immeubles....

Afin de justifier la productivité de l'employée et pour bénéficier de ces provisions, les objectifs à atteindre sont les suivants :

- *1 million d'euros mensuel de chiffre d'affaire de ventes*
- *1 million d'euros de chiffre mensuel en apport... »*

La requérante fait valoir avoir apporté à l'agence un immeuble situé à ADRESSE3.) d'une valeur de 640.000.- euros et un appartement situé à ADRESSE4.) d'une valeur de 445.000.- euros qui a été vendu par son entremise. Elle estime dès lors pouvoir prétendre à des provisions des montants de 1.600.- euros et 2.225.- euros.

L'employeur s'oppose à cette demande au motif que la requérante ne remplit pas les conditions fixées par l'article 3 du contrat de travail concernant les objectifs à atteindre.

Elle n'aurait ainsi pas réalisé un chiffre d'affaires mensuel d'un montant d'un million d'euros, de sorte que la demande de ce chef serait à rejeter.

En effet, le tribunal constate que PERSONNE1.) est restée en défaut de prouver avoir rempli l'intégralité des conditions fixées au contrat de travail pour pouvoir bénéficier des provisions de vente et d'apport. Par conséquent elle est à débouter de ses demandes relatives au paiement de provisions.

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

PERSONNE1.) sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Au vu de l'issue du litige, sa demande de ce chef est à rejeter.

Etant donné qu'elle est restée en défaut d'établir l'iniquité requise au vœu de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, la demande formulée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile est également à rejeter.

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'elle chiffre sa demande relative à l'indemnisation du dommage matériel subi du chef du licenciement au montant de 7.277,34.- euros ;

d o n n e a c t e à PERSONNE1.) qu'elle chiffre sa demande relative au paiement des provisions au montant total de 3.825.- euros ;

d o n n e a c t e à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL de sa demande reconventionnelle en allocation d'une indemnité de procédure de 3.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

d i t que les parties étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée dès le 15 janvier 2019 ;

d i t que PERSONNE1.) a démissionné en date du 22 juillet 2019 avec effet au 31 août 2019 ;

d i t la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis non fondée ;

partant en déboute ;

d i t la demande de PERSONNE1.) en réparation de son dommage matériel non fondée ;

partant en déboute ;

d i t la demande de PERSONNE1.) en réparation de son dommage moral non fondée ;

partant en déboute ;

d i t la demande de PERSONNE1.) relative au paiement des provisions non fondée ;

partant en déboute ;

d i t la demande respective des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile non fondée ;

partant en déboute ;

l a i s s e les frais de l'instance à charge de PERSONNE1.).

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,
Sylvie JANSA, assesseur salarié,
Ben GAUDRON, greffier,*

*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.