

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n°: 1312/23
E-TRAV-159/21
E-TRAV-120/23

Audience publique du 26 juin 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 D-ADRESSE1.),

- ***partie demanderesse*** - comparant par Maître Giuseppina CHIRICO, avocat à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), déclarée en état de faillite par jugement du 22 avril 2022, représentée par son curateur Maître Olivier WAGNER, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à L-1930 Luxembourg, 60, avenue de la Liberté,

- ***partie défenderesse*** - comparant par Maître Breeze VAN ECK, en remplacement de Maître Olivier WAGNER, avocats à Luxembourg.

Faits :

L'affaire E-TRAV-159/21 fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 29 juillet 2021, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Dans le cadre de ce rôle, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 4 octobre 2021, date à laquelle l'affaire fut refixée au 10 janvier 2022.

Suite à six refixations ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut à l'audience publique du 12 juin 2023.

L'affaire E-TRAV-120/23 fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 10 mai 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Dans le cadre de ce rôle, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 12 juin 2023.

A l'appel des causes à l'audience du 12 juin 2023, les deux rôles furent utilement retenus.

A cette dernière audience, la partie demanderesse, comparant par Maître Giuseppina CHIRICO, fut entendue en ses explications et conclusions.

La partie défenderesse, comparant par Maître Breeze VAN ECK, se rapporta à prudence de justice.

Sur ce, le tribunal prit les affaires 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 29 juillet 2021, inscrite au rôle sous le n° E-TRAV-159/21, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants de :

| | |
|--|-------------|
| - Indemnité compensatoire de préavis : | 5.284,62 € |
| - Préjudice matériel : | 10.000,00 € |
| - Préjudice moral : | 10.000,00 € |
| - Salaire 03/2021 (Solde net) : | 813,22 € |
| - Salaires 04/2021 et 05/2021 : | 5.284,62 € |
| - Remboursement des frais d'essence : | 553,69 € |

soit en tout 31.936,15 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il réclama encore une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Par une deuxième requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 10 mai 2023, inscrite au rôle sous le n° E-TRAV-120/23, le requérant demanda encore la condamnation de la société défenderesse - entretemps déclarée en état de faillite suivant

jugement du 22 avril 2022 - à lui payer la somme de 2.642,31 € avec les intérêts légaux à titre d'indemnité pour irrégularité formelle du prédit licenciement.

Il réclama finalement une nouvelle indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Les requêtes, déposées dans les forme et délai de la loi, sont recevables à cet égard.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu de joindre les deux rôles pour ne statuer que par un seul et même jugement.

A l'audience publique du 12 juin 2023, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, la requérante informa le tribunal du travail :

- que suite à l'admission de sa déclaration de créance à concurrence d'un montant de 813,22 €, elle n'entendait plus maintenir sa demande relative au solde du salaire de mars 2021 ;
- que suite à la contestation de sa déclaration de créance pour le surplus, lesdites contestations ont été renvoyées devant le tribunal du travail suivant jugement du tribunal d'arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière commerciale en date du 10 mars 2023.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) fait valoir qu'il est entré aux services de la société défenderesse suivant contrat de travail avec effet au 3 février 2020.

Il expose que par courrier électronique du 29 janvier 2021, l'employeur l'a informé de l'existence d'un licenciement qui lui aurait été notifié par lettre recommandée du 19 janvier 2021.

Le salarié explique ne pas avoir reçu de telle lettre de licenciement recommandée.

Il explique encore que le courrier invoqué par l'employeur ne lui a été envoyé que par un envoi recommandée du 10 juin 2021.

Dans ces conditions, PERSONNE1.) considère que le contrat de travail a été résilié par le courrier électronique envoyé par l'employeur en date du 29 janvier 2021.

Le salarié demande à voir déclarer ce licenciement comme étant abusif, ladite résiliation ayant été notifié en pleine période de maladie.

Il réclame à ce titre le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire, soit la somme de (2 x 2.642,31 =) 5.284,62 €.

Il réclame encore un montant de 10.000 € à titre de dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi.

Il sollicite finalement la réparation de son préjudice moral évalué à 10.000 €.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) demande à voir déclarer ce même licenciement comme étant irrégulier en la forme, l'employeur n'ayant pas respecté l'exigence d'une notification au moyen d'une lettre recommandée mais s'étant contenté de lui envoyer une copie du courrier de licenciement du 19 janvier 2021 par voie électronique le 29 janvier 2021.

Il réclame à ce titre le paiement d'une indemnité correspondant à un mois de salaire, soit le montant de 2.642,31 €.

En tout état de cause, PERSONNE1.) réclame encore le paiement des salaires des mois d'avril 2021 (2.642,31 €) et de mai 2021 (2.642,31 €), le salarié expliquant qu'en l'absence de réception d'une lettre de licenciement en bonne et due forme (c'est-à-dire en recommandé), il se considérait comme étant toujours salarié de la société jusqu'à la date de sa démission pour faute grave qu'il explique avoir notifié à l'employeur le 27 mai 2021.

Il fait finalement valoir qu'aux termes d'un arrangement entre parties, il avait été oralement convenu que l'employeur devait lui rembourser les frais d'essence relatifs aux déplacements entre son domicile et le lieu de travail.

Aucun remboursement n'ayant eu lieu, il réclame le paiement d'un montant de 553,69 €.

Le curateur de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL s'est rapporté à prudence de justice par rapport aux demandes.

Motifs de la décision :

Le curateur s'étant rapporté à prudence de justice, ce qui équivaut à une contestation de sa part, il convient d'analyser le bien-fondé des différentes demandes formulées par le requérant.

Quant au licenciement :

Il résulte des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que suivant contrat de travail du 3 février 2020, la société défenderesse a procédé à l'embauche du requérant en qualité de peintre.

Suivant courrier électronique du 29 janvier 2021 (pièce n°14 de Maître CHIRICO), l'employeur a fait parvenir au salarié une copie de la lettre de licenciement qu'il prétend lui avoir envoyé par courrier recommandé du 19 janvier 2021.

Le salarié contestant l'envoi dudit courrier recommandé, il appartient à l'employeur de prouver par la production du récépissé de dépôt afférant que la lettre de licenciement du 19 janvier 2021 a bien été notifiée à la date qui y est indiquée.

Or, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL n'a pas établi cette preuve.

C'est dès lors à juste titre que le salarié fait valoir que le licenciement n'a été opéré que le 29 janvier 2021, date à partir de laquelle l'employeur a manifesté de manière claire et irrévocable, par l'envoi électronique de son courrier du 19 janvier 2021, son intention de résilier le contrat de travail.

Aux termes du courrier du 19 janvier 2021 que le salarié ne conteste pas avoir reçu en annexe de l'envoi électronique du 29 janvier 2021, l'employeur a respecté un délai de préavis du 1^{er} février 2021 au 31 mars 2021.

Le contrat a dès lors pris fin en date du 31 mars 2021.

Cette date correspond d'ailleurs à la date de la désaffiliation que le salarié explique s'être vu notifier par le Centre Commun de la Sécurité Sociale et qui figure parmi ses pièces (pièce n°5 de Maître CHIRICO).

Le contrat ayant été résilié avec effet au 31 mars 2021, la démission pour faute grave que le salarié explique avoir notifié à la société défenderesse en date du 27 mai 2021 reste dès lors sans effet.

Quant à la protection en cas de licenciement :

PERSONNE1.) reproche à l'employeur d'avoir procédé au licenciement du 29 janvier 2021 malgré son incapacité de travail dûment notifiée, partant en violation des dispositions protectrices de l'article L. 121-6 du Code du travail.

Aux termes de la requête introductive d'instance, le salarié explique ainsi :

- qu'en date du 19 janvier 2021, il a communiqué à l'employeur, par courrier recommandé avec accusé de réception, un certificat d'incapacité de travail du 19 au 23 janvier 2021 ainsi que l'ordonnance pour le test de dépistage du Covid-19 ;
- qu'il lui a également transmis par voie de courrier avec accusé de réception son arrêt de travail couvrant la période du 24 au 30 janvier 2021 ;
- qu'il lui a finalement encore transmis par voie de courrier avec accusé de réception divers arrêts de travail couvrant la période du 1^{er} février 2021 au 20 mai 2021.

Le requérant n'a pas fourni d'autres explications, se contentant de verser d'innombrables certificats et de récépissés de dépôt dont certains ont été envoyés à l'employeur, d'autres à la CNS.

Le tribunal tient à rappeler qu'aux termes de l'article L.121 - 6 du Code du travail :

« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail

(...)

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive ».

Il découle de cette disposition que le salarié qui entend se prévaloir de la protection contre le licenciement instaurée par le paragraphe (3) dudit article doit informer le jour même du début ou de la prolongation de sa maladie son employeur de son incapacité de travail. A partir de l'avertissement de l'employeur le premier jour de l'incapacité, le salarié est

alors protégé contre le licenciement jusqu'à l'expiration du troisième jour de l'absence.

Le salarié doit par ailleurs, si l'incapacité de travail dure au-delà de trois jours, transmettre à son employeur au plus tard le troisième jour de l'incapacité de travail un certificat de maladie attestant l'incapacité et sa durée prévisible.

L'employeur, averti ou non de l'état d'incapacité de travail du salarié, recouvre le droit de licencier, si le salarié ne lui a pas remis un certificat de maladie au plus tard le troisième jour de son absence ou de sa prolongation (cf. : Cour d'appel, 15 mai 2003, n° 26985 du rôle).

Le salarié peut aussi immédiatement présenter un certificat médical sans passer par la formalité de l'avertissement préalable et dans ce cas, même à défaut d'avertissement oral ou écrit, l'employeur, une fois en possession du certificat médical lui soumis dans le délai légal, n'est plus autorisé, à partir de ce moment, à procéder à un licenciement.

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier que suivant courrier électronique du 19 janvier 2021, le salarié a informé l'employeur de son absence pour cause de maladie ainsi que du fait qu'il devait aller consulter un médecin (pièce n°12 de Maître CHIRICO).

Suivant certificat d'incapacité de travail du 19 janvier 2021, posté le 20 janvier 2021 (et non le 19 janvier 2021 tel qu'affirmé par le salarié) et soumis à l'employeur en date du 22 janvier 2021 (soit le quatrième jour), le salarié a été mis en incapacité de travail pendant la période du 19 janvier 2021 au 23 janvier 2021 (pièce n°2 de Maître CHIRICO).

Suivant certificat du 25 janvier 2021, ladite incapacité de travail a été prolongée jusqu'au 30 janvier 2021 (pièce n°3 de Maître CHIRICO).

Le licenciement ayant été opéré le 29 janvier 2021, soit pendant la période couverte par ce dernier certificat, c'est par rapport à ce dernier qu'il y a lieu de vérifier le respect des obligations d'information et de notification mises à charge du salarié.

Le requérant explique avoir notifié ladite prolongation à l'employeur suivant lettre recommandée avec accusé de réception, sans autres précisions.

Or, il résulte des pièces telles que fardées et remises au tribunal (pièce n°3 de Maître CHIRICO) que la lettre recommandée dont le salarié se prévaut n'a été postée qu'en date du 1^{er} février 2021 et qu'elle n'a été soumise à l'employeur qu'en date du 8 février 2021, soit en dehors du délai de trois jours et même après la notification du licenciement du 29 janvier 2021.

C'est dès lors à tort que le salarié se prévaut de ladite lettre recommandée pour conclure à une application des dispositions protectrices de l'article 121-6 (3) du Code du travail.

A l'examen des autres pièces communiquées par le requérant, le tribunal constate toutefois que ce même certificat médical a été soumis à l'employeur suivant courrier électronique du 25 janvier 2021, soit dès le premier jour de la prolongation (pièce n°14 de Maître CHIRICO).

Il s'ensuit qu'au moment de la notification du courrier électronique opérant licenciement, l'employeur était dûment avisé de la prolongation de la maladie du salarié ainsi que de sa durée probable.

En procédant malgré tout au licenciement du requérant, l'employeur a violé les dispositions protectrices de l'article L. 121-6 (3) du Code du travail de sorte que le licenciement avec préavis du 29 janvier 2021 est à déclarer abusif.

La demande relative à l'irrégularité formelle n'ayant été formulée qu'à titre subsidiaire, ladite demande devient sans objet de sorte qu'il y a lieu de passer outre.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

Le salarié réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L. 124-6 du Code du travail, la partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L. 124-10 (licenciement avec effet immédiat) ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L. 124-4 et L. 124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

En l'espèce, le salarié s'est vu transmettre moyennant courrier électronique du 29 janvier 2021 un courrier de licenciement lui accordant un préavis du 1^{er} février 2021 au 31 mars 2021.

PERSONNE1.) ayant dès lors été licencié - certes de manière abusive - mais moyennant le préavis légal, il ne saurait prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Il y a dès lors lieu de la débouter de sa demande.

Quant aux dommages et intérêts :

Conformément à l'article L. 124-12 (1) du Code du travail, le requérant peut prétendre à la réparation des préjudices matériel et moral qu'il a subis du fait de son licenciement abusif.

PERSONNE1.) réclame ainsi le paiement d'un montant de 10.000 € du chef du préjudice matériel qu'il prétend avoir subi.

Il y a lieu de rappeler à cet égard que si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement peut donner lieu à réparation. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement.

En l'espèce, le requérant n'a fourni aucune explication en ce qui concerne le préjudice matériel forfaitairement réclamé.

Il n'a ni versé de décompte actualisé tenant compte de sa situation professionnelle et financière suite au licenciement, ni fait état de démarches en vue de retrouver un nouvel emploi, ni versé de pièces à cet égard.

Dans ces conditions, le tribunal considère qu'il n'a pas établi l'existence d'un préjudice matériel se trouvant en lien causal avec le licenciement abusif.

Sa demande relative au préjudice matériel est dès lors à rejeter.

PERSONNE1.) réclame encore le paiement d'un montant de 10.000 € à titre de réparation de son préjudice moral.

Or, si la résiliation du contrat de travail d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépend aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas, ce que le requérant est en l'espèce resté en défaut de faire vu qu'il n'a pas établi avoir activement recherché un nouvel emploi.

PERSONNE1.) a néanmoins subi un préjudice moral du fait de la résiliation soudaine de son contrat de travail que le tribunal décide d'indemniser moyennant l'allocation d'un montant évalué *ex aequo et bono* à 1.000 €.

Au vu de la faillite de la société défenderesse, il n'y a pas lieu de prononcer de condamnation mais de fixer la créance pour laquelle le salarié pourra produire au passif de la faillite de son ancien employeur.

Quant aux arriérés de salaire :

PERSONNE1.) réclame ensuite le paiement de ses salaires des mois d'avril 2021 et de mai 2021.

Dans la mesure toutefois où le contrat de travail a été résilié avec effet au 31 mars 2021, le salarié ne saurait prétendre au paiement d'une rémunération pour la période postérieure.

Il y a dès lors lieu de le débouter de sa demande.

Quant au remboursement des frais d'essence :

Le requérant réclame finalement un montant de 553,69 € à titre de remboursement des frais d'essence liés à ses déplacements professionnels. Il fait valoir que l'employeur s'est oralement engagé à lui rembourser lesdits frais.

A l'appui de sa demande, il verse un certain nombre de tickets de caisse ainsi qu'une attestation testimoniale établie par sa compagne.

Aux termes de ladite attestation, lors de l'entretien d'embauche du 13 janvier 2020 entre le salarié et le gérant de la société, ce dernier s'est engagé à rembourser à PERSONNE1.) les frais de carburant et d'usure de sa voiture en attendant l'achat d'une voiture de société qui serait mise à sa disposition.

Or, le tribunal constate que cet accord n'a pas été repris à l'occasion de la conclusion ultérieure du contrat de travail en date du 3 février 2020, ledit contrat ne prévoyant ni la prise en charge des frais d'essence, ni la mise à disposition d'un véhicule de service.

L'attestation testimoniale versée par le requérant ne permet dès lors pas d'affirmer qu'au moment de la signature dudit contrat, les parties ont convenu de maintenir leur arrangement.

A défaut de preuve d'un engagement patronal postérieur à la signature du contrat, la demande relative au remboursement des frais d'essence est à rejeter.

Quant à l'indemnité de procédure :

Le requérant n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application des dispositions de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, il y a lieu de le débouter de ses demandes relatives à l'indemnité de procédure.

Par ces motifs,

Le tribunal du travail, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

r e ç o i t les demandes en la pure forme ;

o r d o n n e la jonction des rôles n° E-TRAV-159/21 et n° E-TRAV-120/23 ;

d o n n e a c t e à PERSONNE1.) de la renonciation à sa demande relative au salaire du mois de mars 2021 ;

d i t que le contrat de travail entre parties a été résilié par l'employeur suivant courrier électronique du 29 janvier 2021 moyennant respect du préavis légal ;

d é c l a r e ce licenciement abusif ;

d i t les demandes de PERSONNE1.) relatives à l'indemnité compensatoire de préavis, au dommage matériel, aux salaires des mois d'avril 2021 et de mai 2021 et au remboursement des frais d'essence non fondées ;

en **d é b o u t e** ;

d i t sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 1.000 € ;

partant,

f i x e la créance de PERSONNE1.) à l'égard de la masse de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à la somme de 1.000 €, avec les intérêts légaux à partir du 29 juillet 2021, date de la demande en justice, jusqu'au 22 avril 2022, date de la déclaration en état de faillite ;

d i t que pour l'admission de sa créance ci-avant fixée au passif de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, PERSONNE1.) aura à se pourvoir devant qui de droit ;

d i t les demandes de PERSONNE1.) relatives aux indemnités de procédure non fondées ;

en **d é b o u t e** ;

m e t les frais de l'instance à charge de la masse de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL.

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,
Guy MORHENG, assesseur-patron,
André GILBERTZ, assesseur-salarié,
Adnan MUJKIĆ, greffier,*

*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.