

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no. : 1572/2023
E-TRAV-46/22

Audience publique extraordinaire du 14 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 Jonathan HOLLER, en remplacement de Maître Jean-Marie BAULER, avocats à Luxembourg,

et :

la société anonyme 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 conseil d'administration actuellement en fonctions,

- *partie défenderesse* -, comparant par Maître Catherine DELSAUX-SCHOY, en remplacement de Maître Michel MOLITOR, avocats à Luxembourg,

en présence de :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à ADRESSE3.), et pour autant que de besoin par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à ADRESSE4.), ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

- *partie intervenante* -, comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à Luxembourg, faisant défaut à l'audience publique du 4 juillet 2023.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 25 mars 2022, 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 2 mai 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 20 septembre 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 13 décembre 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 14 mars 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 4 juillet 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 extraordinaire 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 le 25 mars 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA devant le tribunal du travail pour voir dire que la rétrogradation des fonctions de « chef d'équipe » au service réception aux fonctions de « chef d'équipe » au rayonnage ALIAS1.) constitue une modification substantielle du contrat de travail en défaveur du salarié au sens de l'article L.121-7 du Code du travail.

Il a encore demandé au tribunal de dire qu'au sens de l'article L.121-7 du Code du travail le refus de la prédite modification doit s'analyser en un licenciement susceptible de faire l'objet d'un recours judiciaire visé à l'article L.124-11 du Code du travail et de dire que la résiliation du contrat de travail, suite au refus du requérant d'accepter la modification du contrat de travail illégale, s'analyse en un licenciement abusif du requérant.

Il a en outre conclu au caractère abusif du licenciement intervenu le 1^{er} juin 2021 à son égard.

PERSONNE1.) a ainsi conclu à la condamnation de la partie défenderesse à lui payer le montant de 39.296,24.- euros, avec les intérêts au taux légal à compter de la demande en justice, jusqu'à solde.

A titre subsidiaire, le requérant a demandé au tribunal de dire le licenciement du 1^{er} juin 2021 irrégulier et de condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 3.117,84.- euros à titre d'indemnisation.

PERSONNE1.) a encore demandé au tribunal de dire le licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 29 juin 2021 sans objet et à titre subsidiaire de dire ce licenciement abusif, et de condamner la partie défenderesse de ce chef à lui payer le montant de 39.296,24.- euros, avec les intérêts au taux légal à compter de la demande en justice, jusqu'à solde.

A titre plus subsidiaire, il a demandé au tribunal de dire ce licenciement du 29 juin 2021 irrégulier et de condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 3.117,84.- euros à titre d'indemnisation.

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

Par la même requête, PERSONNE1.) a fait convoquer l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, sur base de l'article L. 521-4 du Code du Travail.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable.

A l'audience des plaidoiries du 4 juillet 2023, PERSONNE1.) a renoncé à l'indemnisation du préjudice matériel réclamé.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A la même audience la société anonyme SOCIETE1.) SA a formulé une demande reconventionnelle et a réclamé une indemnité pour procédure abusive et vexatoire d'un montant de 5.000.- euros et une indemnité de procédure de 2.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Par courriers des 15 septembre 2022, 10 mars 2023 et 29 juin 2023 entrés au greffe, le représentant de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg a informé le tribunal qu'il n'avait pas de revendications à formuler dans le cadre de ce litige.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens des parties

A l'appui de sa demande PERSONNE1.) fait exposer qu'il a été au service de la société anonyme SOCIETE2.) SA en qualité d'employé-magasinier suivant contrat de travail du 16 novembre 2015. La société anonyme SOCIETE2.) SA a été un prestataire au service de la société anonyme SOCIETE1.) SA en matière de logistique.

En date du 1^{er} avril 2017, alors que la société anonyme SOCIETE1.) SA a repris à son compte les activités de SOCIETE2.), le contrat de travail du

requérant a été repris et un avenant au contrat de travail pour les fonctions de « chef d'équipe » au service réception a été signé entre les parties. PERSONNE1.) a encore bénéficié d'une augmentation de salaire.

Au cours de la période du 23 novembre 2020 au 22 mai 2021 PERSONNE1.) était en congé parental et la reprise des fonctions aurait été prévue pour le 24 mai 2021.

PERSONNE1.) soutient que le jour en question, lorsqu'il s'est présenté sur son lieu de travail, l'employeur l'aurait renvoyé à la maison, lui imposant une semaine de congé de récréation.

En date du 27 mai 2021 il aurait été informé que désormais il est affecté au rayon ALIAS1.).

Par courrier recommandé du 1^{er} juin 2021, PERSONNE1.) a refusé la modification en sa défaveur portant sur une clause substantielle du contrat de travail au sens de l'article L.121-7 alinéa 4 du Code du travail.

En date du 8 juin 2021 il aurait réclamé contre le licenciement suite au refus d'accepter la modification substantielle du contrat de travail.

Le 14 juin 2021 la société anonyme SOCIETE1.) SA a contesté toute modification du contrat de travail en défaveur du salarié, ainsi que le licenciement en résultant et a sommé le requérant de prendre son poste au sein du service ALIAS1.).

Par courrier du 24 juin 2021, réceptionné le 26 juin 2021, l'employeur l'aurait convoqué à un entretien préalable avant licenciement pour le 28 juin 2021.

Par courrier du 29 juin 2021 l'employeur a procédé au licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.).

Ce licenciement a été contesté par PERSONNE1.) par le biais d'un courrier du 14 juillet 2021. Il soutient ainsi que ce licenciement serait sans objet du fait de la requalification en licenciement abusif de la modification du contrat de travail. En tout état de cause il serait abusif et irrégulier.

PERSONNE1.) estime dès lors pouvoir prétendre à indemnisation.

La société anonyme SOCIETE1.) SA s'oppose aux différentes demandes formulées par le requérant.

Elle conteste tout d'abord avoir modifié une clause substantielle du contrat de travail de PERSONNE1.) en sa défaveur. Elle explique qu'au cours du congé parental du requérant elle a contacté ce dernier pour lui proposer un poste de chef d'équipe logistique sur le site de ADRESSE5.). PERSONNE1.) aurait refusé ce poste en indiquant qu'il avait l'intention de se réorienter professionnellement.

L'employeur ne se serait dès lors pas attendu à son retour à l'issue du congé parental. Un poste de chef d'équipe ALIAS1.) sur le site de ADRESSE6.) a alors été proposé au requérant. Cette réaffectation serait devenue nécessaire suite à la suppression de l'ancien poste occupé par PERSONNE1.).

La société anonyme SOCIETE1.) SA souligne qu'il s'agit d'un poste tout à fait similaire à celui occupé avant et qu'il n'y aurait eu aucune modification en défaveur du salarié. PERSONNE1.) serait par ailleurs resté en défaut de rapporter la preuve d'une modification d'une clause substantielle du contrat de travail en sa défaveur.

En outre, l'employeur renvoie encore à l'article 1 du contrat de travail conclu entre parties qui prévoit que *le salarié pourra être amené à effectuer toute autre tâche suivant les besoins de l'entreprise et ses aptitudes personnelles et professionnelles. Le salarié pourra, en outre, être réaffecté en cours de contrat à d'autres fonctions correspondant à ses capacités et à sa qualification.*

Dans la mesure où suite à la sommation de reprendre son poste de travail, PERSONNE1.) ne s'est pas manifesté, l'employeur a procédé au licenciement avec effet immédiat en date du 29 juin 2021 et ce après la convocation à l'entretien préalable lui envoyée en date du 24 juin 2021.

Ce licenciement serait justifié et régulier en la forme.

Le requérant serait dès lors à débouter de ses demandes en indemnisation.

A titre subsidiaire, pour le cas où le tribunal devait considérer qu'une clause essentielle du contrat de travail avait été modifiée en défaveur du salarié, et que le licenciement prononcé serait abusif, l'employeur s'oppose à l'indemnisation du préjudice moral réclamée faute d'être établi.

Finalement, l'employeur réclame à titre reconventionnel le montant de 5.000.- euros à titre d'indemnisation du chef d'une procédure abusive et le montant de 2.500.- euros à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Motifs de la décision

Quant à la modification du contrat de travail

Aux termes de l'article L.121-7 du Code du travail, « *Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L. 124-2 et L. 124-3 et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article L. 124-5.*

La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L. 124-2 et L. 124-10.

La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L. 124-11 ».

Pour être soumise à la procédure de l'article L.121-7 du Code du travail, la modification en défaveur du salarié doit dès lors porter sur une clause essentielle du contrat de travail. L'employeur peut toujours procéder de manière unilatérale et sans observer les formalités de l'article L. 121-7 dudit code à une modification non substantielle (C.S.J., 12 décembre 2002, n° 5942 du rôle).

Il y a tout d'abord lieu de déterminer s'il y a eu modification substantielle des conditions de travail du requérant en sa défaveur au sens de l'article L.121-7 du Code du travail.

Il appartient au salarié d'apporter la preuve du caractère substantiel de la modification et il a la charge de la preuve des éléments du contrat prétendument modifiés.

Pour être substantielle, la modification doit porter sur un élément du contrat de travail qui a été considéré comme essentiel par les parties lors de la conclusion de cette convention, c'est-à-dire sur un élément qui les a déterminés à contracter.

En l'espèce, les parties sont en désaccord sur l'existence même d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

Il est constant en cause qu'aux termes du contrat de travail conclu initialement avec la société anonyme SOCIETE2.) SA PERSONNE1.) a été engagé au poste de « Employé Magasinier ». Suivant avenant du 1^{er} avril 2017 conclu avec la société anonyme SOCIETE1.) SA le requérant occupe la fonction de « Chef d'Equipe au Service RECEPTION ».

A son retour de congé parental en mai 2021, l'employeur a décidé d'affecter PERSONNE1.) au service ALIAS1.), toujours sur le site de ADRESSE6.). Il occupe ainsi la fonction de chef d'équipe du service ALIAS1.).

L'employeur explique cette réaffectation par une réorganisation du service réception du magasin de ADRESSE6.), ce qui aurait entraîné la suppression du poste occupé par PERSONNE1.) avant son congé parental.

L'employeur se base encore sur une attestation testimoniale rédigée par PERSONNE2.), supérieur hiérarchique de PERSONNE1.), pour affirmer qu'un poste de chef d'équipe en logistique sur le site du magasin de ADRESSE5.) avait été proposé au requérant, mais que ce dernier l'a refusé

au motif qu'il voulait quitter son poste auprès de SOCIETE3.) et se réorienter professionnellement.

En l'espèce, il y a lieu de constater que la réaffectation de PERSONNE1.) au service ALIAS1.) n'affecte d'aucune manière son salaire, ses horaires de travail ou encore son lieu de travail. En outre, il importe de souligner que PERSONNE1.) accomplit toujours une tâche de chef d'équipe, de sorte qu'il n'y a pas de diminution de ses responsabilités et qu'il est seulement affecté dans un autre service. Alors qu'avant son départ en congé parental il travaillait en réception, il était prévu qu'à son retour de congé parental il effectuait ses tâches en surface de vente et en réserve.

Le tribunal rappelle que pour être substantielle, la modification doit porter sur un élément du contrat de travail qui a été considéré comme essentiel par les parties lors de la conclusion du contrat, c'est-à-dire sur un élément qui les a déterminés à contracter.

Or, en l'espèce PERSONNE1.) n'établit pas que l'affectation au service « réception » a été pour lui un élément déterminant pour signer le contrat de travail.

Au vu des éléments qui précèdent, le tribunal considère dès lors que l'affectation du requérant au poste de chef d'équipe du service ALIAS1.) ne constitue ainsi ni une modification d'une clause essentielle du contrat de travail du requérant en sa défaveur, ni une utilisation abusive du pouvoir de direction de l'employeur.

A cet égard, il importe encore de noter qu'en application de l'article 234-47 (9) l'employeur, pendant la durée du congé parental, est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent.

La société anonyme SOCIETE1.) SA ayant proposé au requérant à l'issue de son congé parental un emploi similaire assorti d'un salaire équivalent, PERSONNE1.) n'a par conséquent pas prouvé que l'employeur a procédé à une modification d'une clause substantielle du contrat de travail en violation des dispositions de l'article L.121-7 du Code du travail et il est à débouter de ses demandes en indemnisation formulées de ce chef.

Quant au licenciement avec effet immédiat du 29 juin 2021

Il est constant en cause que PERSONNE1.) a fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat en date du 29 juin 2021 dans les termes suivants :

(LETTRE)

PERSONNE1.) soutient tout d'abord que ce licenciement est sans objet du fait de la requalification en licenciement abusif de la modification du contrat de travail opéré illégalement en date du 1^{er} juin 2021, suite au refus du

requérant d'accepter la modification d'une clause essentielle de son contrat de travail.

Il conclut en outre, en tout état de cause au caractère abusif, sinon irrégulier du licenciement qu'il a fait contester par courrier du 14 juillet 2021.

Par conséquent, PERSONNE1.) estime avoir droit à l'allocation d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de départ et à l'indemnisation de son préjudice moral subi.

La société anonyme SOCIETE1.) SA s'oppose aux différentes demandes formulées par la partie requérante.

Elle considère tout d'abord que dans la mesure où elle n'a procédé à aucune modification du contrat de travail en défaveur du salarié, le licenciement avec effet immédiat a été valablement prononcé en date du 29 juin 2021. Par ailleurs, le libellé de la lettre de licenciement répondrait aux critères de précision requis.

Elle estime encore que les faits reprochés au salarié, à savoir une absence injustifiée du 12 au 24 juin 2021, seraient établis en l'espèce et revêtiraient une gravité suffisante pour justifier un congédiement avec effet immédiat.

En outre, le licenciement prononcé serait encore régulier en la forme alors que la procédure et les délais en matière d'entretien préalable ont été respectés.

➤ Quant à la précision des motifs

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du Code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

- elle doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif,
- elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,
- elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés (cf. C.S.J. 19.01.1989 Pirrotte c/ Ganser).

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant

donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

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.

Dans son courrier de licenciement, la partie défenderesse reproche à PERSONNE1.) de ne pas s'être présenté sur son lieux de travail depuis le 12 juin 2021. Il explique encore que par courrier du 14 juin 2021 il a formellement mis en demeure le requérant de se présenter au magasin de ADRESSE6.) pour y prendre son poste au service ALIAS1.).

L'employeur, en se basant sur l'article 7.1.1. de la convention collective applicable aux relations entre parties, estime que le maintien des relations de travail est devenu définitivement impossible.

Au vu du libellé de la lettre de licenciement, le tribunal considère qu'elle respecte les critères de précision exigés par la loi et la jurisprudence, de sorte qu'il y a lieu d'analyser les moyens quant à leur caractère réel et grave.

➤ Quant au caractère réel et grave des motifs de licenciement

D'après l'article L.124-10 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 et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

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

Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

En l'espèce, PERSONNE1.) soutient que dans les circonstances données cette absence ne saurait justifier un licenciement avec effet immédiat. Il souligne que l'employeur savait pertinemment qu'il avait refusé le changement de poste lui octroyé. En outre, le requérant explique que s'il s'était présenté à ce nouveau poste, l'employeur aurait considéré cette façon d'agir comme acceptation de la modification du contrat de travail.

A cet égard, le tribunal rappelle, tel qu'il résulte des développements qui précèdent, que PERSONNE1.) ne saurait reprocher à l'employeur d'avoir modifié une clause substantielle du contrat de travail en sa défaveur.

Force est de constater en l'espèce que l'absence de PERSONNE1.) à compter du 12 juin 2021 n'est pas contestée.

Il est de jurisprudence que la perturbation de l'entreprise est en principe inhérente à toute absence injustifiée, surtout si elle est prolongée, cette absence est à elle seule suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Le tribunal considère que l'absence injustifiée de douze jours, après avoir été mis en demeure de se présenter à son lieu de travail, est, dans les circonstances données, suffisamment grave pour justifier le licenciement avec effet immédiat prononcé par l'employeur.

Par conséquent, le requérant est à débouter de ses demandes en indemnisation.

Quant à la demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement

PERSONNE1.) conclut encore au caractère irrégulier de son congédiement au motif que le délai extrêmement court entre la réception de la convocation à l'entretien préalable et le rendez-vous fixé ne lui a pas permis de pouvoir préparer sa défense et se faire assister par un salarié ou par le représentant d'une organisation syndicale conformément à l'article L.124-2 alinéa 2 du Code du travail.

Il précise que la convocation à l'entretien préalable datée du 24 juin 2021 a été réceptionnée par lui le samedi 26 juin 2021 et que l'entretien préalable était fixé au lundi 28 juin 2021 à 8.15 heures.

La partie défenderesse s'oppose à la demande formulée de ce chef et soutient avoir rempli les obligations légales.

L'article L.124-12(3) du Code du travail dispose que « *La juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ou de traitement.*

L'indemnité visée à l'alinéa qui précède ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond ».

Le licenciement ayant été déclaré fondé, il y a lieu d'examiner le mérite de la demande.

Il y a lieu constater que l'article L.124-2 (1) alinéa 3 dispose que *le jour de l'entretien préalable peut être fixé au plus tôt au deuxième jour ouvrable travaillé qui suit celui de l'envoi de la lettre recommandée ou de la remise contre récépissé de l'écrit visés à l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe.*

Aux termes de l'article L.124-2 (3) du Code du travail *le licenciement avec préavis ou pour motif grave du salarié doit être notifié au plus tôt le jour qui suit celui de l'entretien préalable et au plus tard 8 jours après cet entretien. Si le salarié dûment convoqué ne se présente pas, le licenciement peut être notifié au plus tôt le jour qui suit celui fixé pour l'entretien préalable et au plus tard huit jours après le jour fixé pour l'entretien.*

Force est de constater qu'en l'espèce les délais indiqués ci-dessus ont été respectés par l'employeur. En effet, la date de l'entretien préalable a été fixée au lundi 28 juin 2021 et la lettre de convocation a été envoyée par voie recommandée le 24 juin 2021. Le licenciement a été prononcé par courrier recommandé du 29 juin 2021.

Le licenciement prononcé est dès lors régulier en la forme et PERSONNE1.) est à débouter de sa demande en indemnisation de ce chef.

Quant à la demande reconventionnelle en allocation d'une indemnité pour procédure abusive et vexatoire

A l'audience des plaidoiries du 4 juillet 2023 la société anonyme SOCIETE1.) SA a formulé une demande reconventionnelle et a conclu à la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de 5.000.- euros pour cause de procédure abusive et vexatoire engagée par lui.

Le tribunal rappelle qu'aux termes de l'article 6-1 du Code civil, « *tout acte ou tout fait qui excède manifestement, par l'intention de son auteur, par son objet ou par les circonstances dans lesquelles il est intervenu, l'exercice normal d'un droit, n'est pas protégé par la loi, engage la responsabilité de son auteur et peut donner lieu à une action en cessation pour empêcher la persistance dans l'abus* ».

Or, l'exercice d'une action en justice ne dégénère en faute pouvant donner lieu à des dommages et intérêts que s'il constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou, au moins, une erreur grossière équipollente au dol.

Il convient de sanctionner, non pas le fait d'avoir exercé à tort une action en justice ou d'y avoir résisté injustement – puisque l'exercice d'une action en justice est libre – c'est uniquement le fait d'avoir abusé de son droit en commettant une faute indépendante du seul exercice des voies de droit (cf. C.S.J., 17 mars 1993, no 14446 du rôle et C.S.J., 22 mars 1993, no 14971 du rôle).

Cette faute intentionnelle engage la responsabilité civile de la partie demanderesse à l'égard de la partie défenderesse, si elle prouve avoir subi un préjudice (cf. C.S.J., 16 février 1998, nos 21687 et 22631 du rôle).

La société anonyme SOCIETE1.) SA reste pourtant en défaut de prouver tant une intention malicieuse de la partie demanderesse, qu'un quelconque préjudice résultant de l'exercice de cette action en justice.

Dans ces conditions, la demande de ce chef est à rejeter.

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

Ni la partie requérante, ni la partie défenderesse n'ayant justifié en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens, il y a lieu de dire non fondées leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure.

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 renonce à sa demande en indemnisation du préjudice matériel ;

d o n n e a c t e à la société anonyme SOCIETE1.) SA de ses demandes reconventionnelles basées sur les articles 6-1 du Code civil et 240 du nouveau code de procédure civile ;

d o n n e a c t e à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, qu'il n'a pas de revendications à faire valoir ;

d i t que l'employeur n'a pas procédé à une modification d'une clause substantielle du contrat de travail en défaveur de PERSONNE1.) ;

d i t le licenciement avec effet immédiat prononcé en date du 29 juin 2021 justifié et régulier ;

d é c l a r e non fondées les demandes en indemnisation formulées par PERSONNE1.) ;

partant en déboute ;

d é c l a r e non fondée la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) SA en allocation d'une indemnité pour procédure abusive et vexatoire ;

partant en déboute ;

d é c l a r e non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure ;

partant en déboute ;

l a i s s e les frais et dépens 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,
Alain FICKINGER, assesseur salarié,
Ben GAUDRON, greffier assumé,*

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

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