

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1025/24
E-TRAV-204/23

Audience publique du 6 mai 2024

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 Manon FORNIERI, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.) SA, 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** - ayant initialement comparu par Maître Nicky STOFFEL, avocat à Luxembourg, faisant défaut à l'audience du 15 avril 2024.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 31 août 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 16 octobre 2023, date à laquelle l'affaire fut fixée au 15 janvier 2024.

Suite à une ultime remise à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 15 avril 2024.

A cette dernière audience, le mandataire de la partie demanderesse fut entendu en ses explications et conclusions.

La partie défenderesse ne comparut pas à l'audience du 15 avril 2024.

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 31 août 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) SA, à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants de :

- Indemnité compensatoire de préavis :	5.016,48 €
- Préjudice matériel :	7.524,72 €
- Préjudice moral :	3.000,00 €
- Arriérés de salaire :	2.752,81 €
- Congé non pris :	3.149,25 €

soit en tout 21.443,26 €, sous réserve de la déduction d'un montant net de 2.127,06 € payé à titre d'acompte sur les arriérés de salaire, avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Elle réclama encore la communication, sous peine d'astreinte, de sa fiche de salaire de juillet 2023, de son certificat de rémunération de l'année 2023, de la fiche non-périodique et de son certificat de travail.

La requérante réclama finalement une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

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

A l'audience publique du 15 avril 2024, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara :

- réduire sa demande relative au préjudice matériel à 2.788,27 €
- réduire sa demande relative aux arriérés de salaire d'un montant net supplémentaire de 100 €;
- renoncer à sa demande en communication des documents sociaux.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société anonyme SOCIETE1.) SA ne comparut plus afin de faire valoir d'éventuels moyens de défense. Ayant initialement comparu par Maître

Nicky STOFFEL, il y a lieu de statuer par un jugement contradictoire à son égard en application des dispositions des articles 74 et 76 du Nouveau code de procédure civile.

Moyens et prétentions de la requérante :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail à durée indéterminée du 18 juin 2022, elle est entrée aux services de la société défenderesse en qualité de « serveuse polyvalente ».

Elle explique que par courrier du 27 juillet 2023, elle s'est vu licencier avec effet immédiat dans les termes suivants :

« Madame PERSONNE1.),

Par la présente, nous sommes au regret de vous informer que nous avons décidé de résilier avec effet immédiat (pour motif grave conformément à l'article L.124-10 du code du travail) votre contrat de travail conclu en date du 18 juin 2022.

Les motifs de licenciement sont les suivants :

- *Abandon de poste Répété sans motif valable,*
- *Refus répétés d'exécuter les consignes,*
- *Insubordination en allant jusqu'au rapprochement physique (violence),*
- *Plaintes répétées de la clientèle sur la mauvaise gestion des tickets de paiement.*

Veuillez agréer, Madame PERSONNE1.), l'expression de mes salutations distinguées »

La requérante explique avoir contesté contre ledit licenciement, les motifs invoqués n'ayant pas été énoncés avec la précision requise et l'employeur n'ayant pas invoqué de motif suffisamment grave et n'étant pas en mesure d'établir la réalité des faits reprochés.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, soit la somme de (2 x 2.508,24 =) 5.016,48 €.

Elle réclame encore - outre l'indemnisation de son préjudice moral qu'elle évalue à 3.000 € - le paiement de la somme de 2.788,27 € au titre du dommage matériel qu'elle affirme avoir subi pendant une période de référence qu'elle demande à voir fixer à trois mois (août, septembre et octobre 2023), le montant réclamé correspondant à la différence, pendant ladite période, entre les salaires qu'elle aurait continué à toucher auprès de la société défenderesse en l'absence de licenciement et les rémunérations touchées à partir du mois d'août 2023 auprès de ses nouveaux employeurs.

PERSONNE1.) reproche encore à son ancien employeur de ne pas avoir respecté les augmentations successives du salaire social minimum en janvier 2023, en février 2023 et en avril 2023 et de ne pas l'avoir fait bénéficier en juillet 2023 du crédit d'impôt conjoncture pour salariés.

Elle réclame dès lors, pour la période de janvier 2023 jusqu'à son licenciement du 27 juillet 2023, le paiement d'un montant brut de 2.752,81 €, sous réserve de la déduction du montant payé par l'employeur et s'élevant entretemps à la somme nette de (2.127,06 + 100 =) 2.227,06 €.

La requérante reproche finalement à la société défenderesse de ne pas lui avoir indemnisé le congé non pris à la fin de son contrat.

Elle réclame à ce titre un montant de (217,34 heures x 14,49 =) 3.149,25 €.

A l'appui de sa demande, elle fait valoir qu'aux termes de sa fiche de salaire de juin 2023, elle disposait d'un solde de 199,98 heures de congé, auquel il y aurait lieu d'ajouter 17,33 heures de congé pour le mois de juillet 2023, soit en tout 217,34 heures non indemnisées.

Motifs de la décision :

Conformément à l'article 78 du Nouveau code de procédure civile, « *si le défendeur ne comparait pas, il est néanmoins statué sur le fond. Le juge ne fait droit à la demande que dans la mesure où il l'estime régulière, recevable et bien fondée* ».

Le défaut du défendeur n'impliquant pas nécessairement son acquiescement, il appartiendra au juge d'examiner sérieusement la demande avant d'y faire droit (Doc. parl. N°3771, Commentaire des articles, page 34, sub article 72).

Quant au licenciement :

En vertu de l'article L.124-10 (3) du Code du travail :

« *La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* ».

Il est admis que la précision doit répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord 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 irrégulier et abusif ; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

En l'espèce, la lettre de licenciement n'indique aucun fait concret.

Les reproches ne sont par ailleurs pas situés dans le temps, de sorte qu'il est impossible d'identifier les faits visés et de vérifier s'ils ont été invoqués endéans le délai légal d'invocation prévu à l'article L.124-10 (6) du Code du travail.

L'indication des motifs n'ayant dès lors pas été effectuée de manière à permettre à la salariée de connaître exactement les faits qui lui sont reprochés et de juger de

l'opportunité d'introduire une action en justice, la motivation ne correspond pas aux exigences légales et jurisprudentielles en matière de précision.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, le licenciement du 27 juillet 2023 est à déclarer abusif.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

Conformément à 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 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.

Au vu de l'ancienneté de services d'PERSONNE1.) (inférieure à cinq années) et du caractère abusif du licenciement, la salariée peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois.

Le salaire social minimum s'élevant depuis le mois d'avril 2023 à 2.508,24 €, la demande de la requérante est à déclarer fondée pour le montant réclamé de (2 x 2.508,24 =) 5.016,48 € bruts.

Quant aux dommages et intérêts :

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

PERSONNE1.) réclame ainsi le paiement de la somme de 2.788,27 € à titre de réparation du préjudice matériel subi pendant la période d'août 2023 à octobre 2023.

Il y a lieu de rappeler 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, il résulte des éléments du dossier que suite à la résiliation abusive de son contrat de travail en date du 27 juillet 2023, la salariée a signé dès le 10 août 2023 un nouveau contrat de travail à durée déterminée et à mi-temps.

A partir du 23 août 2023, elle a été embauchée à temps partiel et à durée indéterminée.

Au vu de la signature rapide de ces nouveaux contrats de travail, le tribunal admet que la requérante s'est adonnée de manière sérieuse à la recherche d'un nouvel emploi.

Au vu de la situation sur le marché de l'emploi et à défaut pour l'employeur de s'être présenté à l'audience afin de faire valoir d'autres contestations, le tribunal considère qu'il y a lieu d'entériner la période de référence revendiquée par PERSONNE1.) de sorte que le préjudice réclamé est censé se trouver en lien causal avec le licenciement abusif jusqu'au 31 octobre 2023.

Le dommage étant à évaluer *in concreto*, il y a toutefois lieu de tenir compte dans l'évaluation du préjudice effectivement subi de l'indemnité compensatoire de préavis ci-avant allouée à la requérante.

Ladite indemnité étant censée couvrir la période du 28 juillet 2023 au 27 septembre 2023, la salariée n'a pas subi de dommage pendant cette période de sorte que seule la période du 28 septembre 2023 au 31 octobre 2023 reste à être indemnisée.

Pendant cette période, la salariée aurait touché auprès de son ancien employeur une rémunération s'élevant à $(250,82 + 2.508,24 =) 2.759,06 \text{ €}$

Pendant cette même période, la salariée a touché auprès de son nouvel employeur une rémunération de $(229,26 + 2.017,08 =) 2.246,34 \text{ €}$

Le dommage matériel auquel il y a lieu de condamner l'employeur s'élève dès lors à $(2.759,06 - 2.246,34 =) 512,72 \text{ €}$

En ce qui concerne le dommage moral, il est admis qu'il est destiné à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracasseries causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances du licenciement.

Eu égard aux circonstances du licenciement ainsi qu'à l'âge et à l'ancienneté de la salariée, le tribunal fixe son dommage moral *ex aequo et bono* à 1.000 €.

Quant aux arriérés de salaire :

L'employeur se voit ensuite reprocher de ne pas avoir adapté le salaire de la requérante à l'évolution du salaire social minimum.

Il résulte en effet du contrat de travail du 18 juin 2022 que la salariée pouvait prétendre à un salaire mensuel de 2.313,38 € (indice 877,01), ce qui correspond au salaire social minimum d'un salarié non-qualifié engagé à temps plein.

Or, force est de constater sur base des fiches de salaire de janvier 2023 à juin 2023 (la fiche de juillet 2023 n'ayant pas été versée) que ce salaire n'a pas été dûment adapté, l'employeur ayant uniquement tenu compte de l'évolution successive de l'indice sans toutefois tenir compte des adaptations résultant de la loi du 23 décembre 2022 portant modification de l'article L.222-9 du Code du travail.

Ainsi, les différences se résument comme suit :

(1) Période	(2) indice	(3) salaire social (base 100)	(4) salaire social minimum (2) x (3) : 100	(5) salaire payé	(6) diff. mensuelle
06/2022 - 12/2022	877,01	263,78	2.313,38 €	2.313,38 €	0,00 €
01/2023	"	272,22	2.387,40 €	"	74,02 €
02/2023 - 03/2023	898,93	"	2.447,07 €	2.371,20 €	75,87 €
04/2023 - 06/2023	921,4	"	2.508,24 €	2.430,47 €	77,77 €

Au vu des explications de la requérante, la demande est dès lors à déclarer fondée pour le montant brut de 2.752,81 €, sous réserve de la déduction du montant net entretemps payé de (2.127,06 + 100 =) 2.227,06 €

Quant au congé non pris :

PERSONNE1.) réclame finalement le paiement d'un montant de 3.149,25 € du chef de 217,34 heures de congé non pris.

Il y a lieu de rappeler à cet égard qu'aux termes de l'article L.233-12 du Code du travail :

« Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement. Les fractions de mois dépassant quinze jours de calendrier sont comptés comme mois de travail entier ».

En l'espèce, il résulte de la fiche de salaire du mois de juin 2023, dernière fiche de salaire à avoir été versée aux débats, que la requérante disposait au 30 juin 2023 d'un solde de 199,98 heures de congé non pris.

Le contrat ayant été résilié avec effet au 27 juillet 2023, la salariée peut encore prétendre à son congé du mois de juillet 2023, ce dernier constituant un mois de travail entier au sens des dispositions de l'article L.233-12 du Code du travail.

Il s'ensuit qu'à la fin de la relation de travail, PERSONNE1.) disposait de (199,98 + 17,33 =) 217,31 heures de congé.

Aux termes de l'article L.233-12 (3) du Code du travail :

« Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement ».

L'employeur n'ayant pas prouvé la prise de congé par la production du livre des congés qu'il est obligé de tenir en application de l'article L.233-17 du Code du travail, la requérante aurait pu prétendre, au vu du salaire horaire social minimum applicable à la fin de la relation de travail (soit 2.508,24 : 173 = 14,4985), à une indemnité de (217,31 x 14,4985 =) 3.150,67 €.

PERSONNE1.) n'ayant réclamé que 3.149,25 € et le tribunal ne pouvant lui allouer un montant plus élevé sous peine de statuer *ultra petita*, il y a lieu de déclarer sa demande fondée pour le montant réclamé.

La requérante n'ayant par ailleurs pas justifié du cours des intérêts tels que réclamés au dispositif de sa requête introductive d'instance, les intérêts légaux sur les différents montants ci-avant alloués ne sont dus qu'à partir de la demande en justice.

Quant à l'indemnité de procédure :

La salariée ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 300 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Quant à l'exécution provisoire :

Aux termes de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

La notion de « salaire échu » présuppose, conformément à sa définition même, qu'il s'agisse d'une créance salariale qui est échue, soit au moment de la cessation des relations contractuelles entre parties, soit même indépendamment de toute cessation de ces relations.

La doctrine considère que la notion de rémunération englobe tous les compléments qui s'ajoutent au salaire. Ainsi, il faut considérer comme rémunérations « toutes les sommes versées (ou dues) aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires et gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent » (cf. Traité de droit du travail, Camerlynck, volume Les Salaires, n° 144).

Il y a dès lors lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement en ce qui concerne les arriérés de salaire et le congé non pris.

Par ces motifs

**Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette,
siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés,
statuant contradictoire et en premier ressort ;**

reçoit la requête en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de la réduction de ses demandes relatives au préjudice matériel et aux arriérés de salaire ;

lui **donne** encore acte de la renonciation à sa demande en communication des documents sociaux ;

déclare le licenciement du 27 juillet 2023 abusif ;

dit la demande d'PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 5.016,48 € ;

dit sa demande relative au préjudice matériel fondée à concurrence du montant de 512,72 € ;

dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 1.000 € ;

dit sa demande relative aux arriérés de salaire fondée pour le montant brut de 2.752,81 €, sous réserve de la déduction du montant net payé à hauteur de la somme de 2.227,06 € ;

dit sa demande relative au congé non pris fondée pour le montant de 3.149,25 € ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de (5.016,48 + 512,72 + 1.000 + 2.752,81 + 3.149,25 =) 12.431,26 €, sous réserve de la déduction du montant net payé de 2.227,06 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 31 août 2023, jusqu'à solde ;

dit la demande d'PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 300 € ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 300 € ;

ordonne l'exécution provisoire du jugement, nonobstant appel et sans caution, en ce qui concerne les arriérés de salaire et le congé non pris ci-avant déterminés ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA 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 :

*Frank NEU, juge de paix, président,
Guy MORHENG, assesseur-patron,
André GILBERTZ, 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.