

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1568/24
E-TRAV-37/24

Audience publique du 8 juillet 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 L-ADRESSE1.),

- **partie demanderesse** - comparant en personne,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, 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 Monsieur PERSONNE2.).

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 28 février 2024, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 18 mars 2024, date à laquelle l'affaire fut utilement retenue, avant d'être refixée au 24 juin 2024, l'audience n'étant plus utile.

A l'audience du 24 juin 2024 l'affaire fut utilement retenue.

A cette dernière audience, les parties furent entendues en leurs explications et conclusions.

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé,

le jugement

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 28 février 2024, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, 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 le montant de 2.773,47 € bruts à titre d'indemnité pour congé non pris, avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Elle réclama encore une indemnité de procédure de 500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

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

Moyens et prétentions des parties :

PERSONNE1.) expose qu'après avoir été embauchée par la société défenderesse en date du 23 avril 2019, son contrat de travail a été résilié par l'employeur avec effet au 31 janvier 2024.

La requérante fait valoir qu'à la fin dudit contrat, l'employeur a refusé de lui indemniser l'intégralité de son congé non pris.

Se prévalant d'un solde de congé de 13 jours, elle réclame à ce titre le paiement d'une indemnité s'élevant à 2.773,47 €

Au soutien de sa demande, la requérante fait valoir qu'au courant des mois de septembre 2023 et de novembre 2023, elle avait demandé 13 jours de congé pour le mois de décembre 2023.

Elle explique que ce n'est qu'en date du 30 novembre 2023 vers 09.00 heures du matin que la société défenderesse l'a informé du fait que ledit congé avait été accepté.

Elle explique encore que le même jour vers 17.00 heures de l'après-midi, l'employeur l'a encore informé de son licenciement, le préavis accordé devant courir du 1^{er} décembre 2023 au 31 janvier 2024.

PERSONNE1.) fait valoir qu'à partir de ce moment, l'employeur a bloqué tous ses accès sans toutefois mentionner la dispense de travail dans la lettre de licenciement.

Elle précise encore que ce n'est qu'en date du 14 décembre 2023 que l'employeur lui a accordé une dispense de travail pour la période 1^{er} au 31 janvier 2024 (soit pour le dernier mois de son préavis).

Sans contester son absence pendant la période du 11 au 29 décembre 2023 qu'elle avait demandé en congé, elle reproche à la société défenderesse d'avoir retiré ces 13 jours de son solde de congé non pris alors qu'elle se trouvait en période de préavis sans possibilité de travailler.

A l'audience, elle reproche encore à l'employeur de ne pas avoir respecté le délai de préavis.

Elle considère en effet que dans la mesure où les 13 jours d'absence ont été comptés dans le préavis, ce dernier n'aurait dû expirer qu'en date du 13 février 2024 au lieu du 31 janvier 2024 tel qu'indiqué dans la lettre de licenciement.

Considérant le comportement de l'employeur comme étant illégal, la requérante conclut dès lors au bien-fondé de sa demande.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL s'oppose à la demande.

Elle explique qu'au courant de la matinée du 30 novembre 2023, elle a accordé à la salariée le congé qu'elle lui avait antérieurement demandé.

Elle confirme encore que vers 17.00 heures du même jour, elle a informé la requérante via « Teams » de son licenciement avec préavis.

La société défenderesse explique qu'entre ces deux événements, la salariée disposait d'un temps suffisant pour prendre connaissance de l'acceptation de son congé.

PERSONNE1.) ne s'étant pas trouvée au Luxembourg pendant la période de congé ainsi accordée et ledit congé ayant dès lors bien été pris, la société défenderesse conclut au débouté de la demande.

Motifs de la décision :

Il résulte des éléments du dossier que suivant contrat de travail du 24 avril 2019, PERSONNE1.) a été engagée par la société défenderesse en qualité de « Junior software developer ».

Au courant des mois de septembre 2023 et de novembre 2023, elle a demandé 13 jours de congé à prendre du 11 au 15 décembre 2023 ainsi que du 18 au 29 décembre 2023.

Suivant deux courriers électroniques envoyés le 30 novembre 2023 vers 09.30 heures, l'employeur a approuvé lesdits congés.

Le même jour vers 17.00 heures, il a informé la salariée de son licenciement avec préavis.

Il résulte toutefois des pièces communiquées par l'employeur que la notification dudit licenciement a été effectuée dès 15.18 heures, moment auquel le courrier de congédiement a été remis à la poste.

Il est en effet admis en jurisprudence que le licenciement est valablement réalisé et sort ses effets au moment où son auteur a définitivement manifesté sa volonté de rompre la relation de travail - cette manifestation de volonté étant donnée définitivement et irrévocablement par la remise à la poste de la lettre de licenciement.

Aux termes de l'article L.124-3 (3) du Code du travail, « *les délais de préavis (...) prennent cours à l'égard du salarié : le quinzième jour du mois de calendrier au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est antérieure à ce jour ; le premier jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est postérieure au quatorzième jour du mois* ».

Le licenciement ayant été notifié le 30 novembre 2023 à 15.18 heures, le préavis de deux mois auquel la salariée pouvait prétendre au vu de son ancienneté (moins de cinq ans) a dès lors commencé le 1^{er} décembre 2023 pour expirer le 31 janvier 2024.

Ledit préavis ayant été respecté par l'employeur, c'est dès lors à tort que PERSONNE1.) conclut à une prolongation de son préavis jusqu'au 13 février 2024.

En ce qui concerne l'absence de la salariée pendant son préavis, il est constant en cause que la requérante ne s'est pas trouvée à son lieu de travail pendant la période du 11 au 29 décembre 2023.

Il est encore constant en cause que la lettre de licenciement ne fait pas expressément état d'une dispense de travail, ladite dispense n'ayant été accordée par l'employeur que par courrier du 14 décembre 2023 pour le mois de janvier 2024.

Aux termes de l'article L.124-9 (1), alinéa 1^{er} du Code du travail :

« En cas de résiliation du contrat à l'initiative de l'employeur ou du salarié, l'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du travail pendant le délai de préavis. La dispense doit être mentionnée dans la lettre recommandée de licenciement ou dans un autre écrit remis au salarié ».

Si ledit article prévoit que la dispense doit être mentionnée dans la lettre recommandée de licenciement ou dans un autre écrit remis au salarié, il n'indique cependant pas que l'écrit constitue une condition de validité de la dispense (Cour d'appel, 8 mai 2008, n°32838 du rôle ; Cour d'appel, 14 juin 2012, n° 37409 du rôle).

Il résulte par ailleurs de la lettre de licenciement que l'employeur, après avoir fixé le préavis du 1^{er} décembre 2023 au 31 janvier 2024, a informé la salariée de ce qui suit :

« (...)

Please leave your entrance badge and all logins and passwords in the office before you leave.

The following items should be returned in the coming days:

- *All company IT equipment*
- *All printed company documentation, and*
- *All company data currently not saved on the company network (via USB stick).*

The reception of these items will be confirmed in writing.

(...) ».

Il résulte par ailleurs d'un accusé de réception versé parmi les pièces de la société défenderesse qu'en date du 6 décembre 2023 et conformément à la demande de l'employeur, PERSONNE1.) a restitué son badge d'entrée, le matériel informatique de la société ainsi que tous les documents en rapport avec son travail.

L'employeur a par ailleurs confirmé dans une note explicative remise à l'audience que le 30 novembre 2023 vers 17.30 heures, soit immédiatement après l'officialisation de son licenciement, l'accès courriel de la salariée a été bloqué.

La salariée n'ayant dès lors plus, depuis le 30 novembre 2023 et à la demande de son employeur, disposé d'aucun moyen lui permettant d'accéder à son lieu de travail ou de réaliser son travail de « Junior software developer » depuis son domicile, le tribunal en déduit que la société défenderesse a entendu dispenser la salariée de toute prestation de travail dès le 1^{er} jour de son préavis.

C'est dès lors à juste titre que la salariée reproche à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL d'avoir bloqué tous ses accès sans mentionner l'exemption de travail dans la lettre de licenciement.

La salariée ayant été dispensée de la prestation de son préavis, elle n'avait pas à prendre son congé pendant la période d'absence du 11 au 29 décembre 2023.

C'est donc à bon droit que PERSONNE1.) reproche à la société défenderesse d'avoir imputé son absence de treize jours sur le solde de son congé non pris.

Aux termes de l'article L.233-12, alinéa 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 ».

Le montant réclamé n'ayant pas été autrement contesté, il y a lieu dès lors de faire droit à la demande de la requérante et de condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de (13 jours x 8 heures x 26,6680 =) 2.773,47 €.

La requérante n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure est à rejeter.

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).

Le salarié s'étant vu accorder une indemnité pour le congé non pris, il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

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 ;**

reçoit la requête en la forme ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative au congé non pris fondée ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.773,47 € avec les intérêts légaux à partir du 14 février 2024, date de la mise en demeure, jusqu'à solde ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité de procédure non fondée ;

en déboute ;

ordonne l'exécution provisoire du jugement nonobstant appel et sans caution ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

*Frank NEU, juge de paix, président,
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.