

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 8 JUILLET 2013**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Anne-Françoise GREMLING
Valérie MASSIN
Michel DI FELICE
Véronique JANIN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE :**

X.),

demeurant à L-(...),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Karim SOREL, avocat, demeurant à Luxembourg,

ET :

la société à responsabilité limitée SOC.1.) s.à r.l.,

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-(...), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B ..., représentée par son gérant actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

défaillante ;

EN PRESENCE DE :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE 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, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-2910 LUXEMBOURG, 4, rue de la Congrégation,

PARTIE INTERVENANTE,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat, demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête -annexée au présent jugement- déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 24 avril 2012 sous le N° 300/12.

Par convocations du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 9 mai 2012. L'affaire subit ensuite quatre remises et fut utilement retenue à l'audience publique du 12 juin 2013, à laquelle la partie requérante fut entendue en ses moyens et conclusions. La partie défenderesse ne fut ni présente, ni représentée.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il rendit

L E J U G E M E N T Q U I S U I T :

Par requête du 24 avril 2012, X.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOC.1.) s.à r.l. devant le Tribunal du travail de ce siège pour voir déclarer abusif le licenciement avec préavis intervenu à son égard le 29 mars 2012. Elle demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

Dommege matériel	20.000.- euros
Dommege moral	5.000.- euros

avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

La requérante réclame encore une indemnité de procédure de 1.250.- euros et demande au Tribunal d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Elle demande, en outre, la communication des fiches de rémunération des mois de décembre 2011 et de janvier à mars 2012 et du certificat E301, sous peine d'astreinte.

Par la même requête, la requérante 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 requête, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

Par courrier de son représentant du 17 octobre 2012, l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a déclaré ne pas avoir de revendications à faire valoir dans le présent dossier. Il y a lieu de lui en donner acte et de mettre hors cause l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg.

La partie défenderesse n'a pas comparu à l'audience du 12 juin 2013. Il y a donc lieu, par application de l'article 79, alinéa 1^{er}, du Nouveau code de procédure civile, de statuer par défaut son égard.

A l'audience du 12 juin 2013, la partie requérante a réduit sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 2.914,98 euros. Il y a lieu de lui en donner acte.

A l'appui de sa demande, X.) a été aux services de la partie défenderesse depuis le 18 septembre 2011 comme serveuse, suivant contrat de travail à durée indéterminée du 22 septembre 2011. Son salaire mensuel brut aurait été de 1.801,49 euros.

Par courrier recommandé du 29 mars 2012, l'employeur lui aurait notifié son licenciement avec un préavis de deux mois s'étendant du 1^{er} avril 2012 au 31 mai 2012.

Par courrier de son mandataire du 4 avril 2012, la requérante aurait contesté le licenciement.

La requérante fait valoir que son licenciement est abusif pour être intervenu en période de grossesse médicalement constatée, le certificat médical du 7 mars 2012 attestant de la grossesse ayant été communiqué à l'employeur le 12 mars 2012.

Le licenciement serait, par ailleurs, intervenu en période de maladie dûment justifiée.

Quant au licenciement

L'article L.337-1 du Code du travail dispose que :

« Il est interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable d'une femme salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement.

En cas de notification de la rupture avant la constatation médicale de la grossesse, la femme salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de la signification du congé, justifier de son état par la production d'un certificat par lettre recommandée.

Tout licenciement notifié en violation de l'interdiction de licenciement telle que visée dans les deux alinéas précédents, et le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable est nul et sans effet.

Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, la femme salariée peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12 paragraphe 4 ».

Il a été décidé que *« la salariée enceinte est en droit d'invoquer la nullité de son licenciement, mais elle n'est pas obligée de le faire. S'agissant en effet d'une mesure de protection qui lui est propre, elle est libre de ne pas l'invoquer. La nullité du licenciement n'est pas, ainsi que le laisse sous-entendre la formulation de l'alinéa 3 de l'article L.337-1. (1) du Code du travail, une nullité de plein droit, mais elle doit être constatée par le président de la juridiction du travail qui statue sur requête de la salariée.*

Cette dernière est libre, notamment en raison de la dégradation des relations de travail ayant existé entre parties ou étant nées du fait du licenciement entre temps prononcé, de s'abstenir d'engager la procédure en déclaration de la nullité visant son maintien respectivement sa réintégration. Elle sera alors en droit d'intenter l'action judiciaire visant à voir déclarer abusive

la résiliation (voir en ce sens : Cour 34937 du 31 mars 2011) » (Cour, 1^{er} décembre 2011, no 36402 du rôle).

« Cependant, l'exercice d'une action exclut celui de l'autre.

Si (...) la demande en nullité a été introduite et n'a pas abouti à une décision judiciaire définitive ayant constaté la nullité du licenciement, la salariée enceinte n'est plus recevable à intenter une action judiciaire en indemnisation du licenciement abusif, demande qui diffère tant par son objet que par sa cause de l'action en nullité. » (ibid.)

En l'espèce, la requérante n'a pas engagé la procédure en vue de déclarer nul le licenciement. En application de la jurisprudence précitée, son action du chef de licenciement abusif est, dès lors, recevable.

Il appartient cependant à la requérante d'établir le caractère abusif du licenciement intervenu.

La requérante soutient, à titre principal, que son licenciement est abusif pour être intervenu en violation de l'interdiction de licenciement d'une femme enceinte.

Pour que le licenciement soit déclaré abusif pour violation des dispositions protectrices de l'article L.337-1 du Code du travail, il ne suffit pas que la requérante prouve avoir été en état de grossesse médicalement constaté au moment du licenciement. Il faut encore qu'elle établisse que son employeur ait été informé de son état au moment du licenciement.

Il résulte des pièces versées en cause que la requérante a envoyé le certificat médical de grossesse établi le 7 mars 2012 par courrier recommandé en date du 12 mars 2012. L'employeur était donc bien informé de la grossesse de la requérante lorsqu'en date du 29 mars 2012, il a procédé au licenciement de cette dernière.

Le licenciement avec préavis intervenu le 29 mars 2012 à l'égard de la requérante était partant contraire aux dispositions de l'article L.337-1 du Code du travail interdisant le licenciement de la femme enceinte et doit être déclaré abusif.

Quant aux montants réclamés

Quant au préjudice matériel

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 doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel.

En l'espèce, la requérante demande au tribunal de fixer à deux mois à partir de la fin de la période de préavis la période de référence au cours de laquelle sa perte de revenus est à mettre en relation causale avec le licenciement. Elle explique que son congé de maternité a commencé à la mi-juillet 2012. Suivant relevé de la Caisse nationale de santé, elle a perçu des indemnités pécuniaires d'un montant de 688.- euros au mois de juillet 2012.

Le Tribunal estime qu'au vu de son état, la requérante n'a pas pu se mettre à la recherche d'un nouvel emploi entre la fin de son préavis et le début de son congé de maternité.

Au vu des éléments du dossier, il y a lieu de fixer à deux mois à partir de la fin du délai de préavis, la période de référence au cours de laquelle la perte de revenus de la requérante est à mettre en relation causale avec le licenciement intervenu.

La perte de revenus subie par la requérante entre le 1^{er} juin et le 31 juillet 2012 correspond à la différence entre le salaire qu'elle aurait touché auprès de son ancien employeur et les indemnités pécuniaires perçues au cours de cette période.

Le préjudice matériel subi s'élève, dès lors, au montant de

[(2 x 1.801,49) – 688 =] 2.914,98 euros.

Quant au préjudice moral

Le montant devant revenir à la requérante à titre d'indemnisation de son préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu de son ancienneté au sein de la société défenderesse et de son âge au moment du licenciement, à la somme de 1.000.-euros.

Au vu de ce qui précède, le Tribunal condamne, dès lors, la société à responsabilité limitée SOC.1.) s.à r.l. à payer à X.) le montant de [2.914,89 + 1.000 =] 3.914,89 euros, avec les intérêts légaux à partir du 24 avril 2012, jour de la demande en justice, jusqu'à solde.

L'indemnisation des préjudices matériel et moral ne constitue pas un salaire, de sorte que l'article 148 alinéa 3 du Nouveau code de procédure civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, n'est pas applicable. Les conditions de l'article 115 du Nouveau code de procédure civile n'étant par ailleurs pas remplies, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire de cette condamnation.

Quant à la demande en remise de documents

Au vu des explications fournies en cause, le Tribunal condamne la société défenderesse à remettre à la requérante le formulaire E301 et les fiches de salaire de décembre 2011 à mars 2012, dans le délai de quinzaine à compter de la notification du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 25 euros par document et par jour de retard, le maximum de l'astreinte étant limité à 250 euros par document.

Il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir quant à la condamnation à la remise des prédits documents.

Quant à la demande en paiement d'une indemnité de procédure

Il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, à charge du requérant qui a dû ester en justice pour faire reconnaître ses droits justifiés. Il convient de lui allouer, sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, une indemnité de procédure de 750 euros.

PAR CES MOTIFS

Le Tribunal du Travail de Luxembourg

statuant par défaut à l'égard de la société à responsabilité limitée SOC.1.) s.à r.l.
et en premier ressort

- reçoit** la requête en la forme et la déclare **recevable** ;
- donne acte** 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 ;
- met hors cause** l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi ;
- donne acte** à X.) qu'elle réduit sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 2.914,98 euros ;
- déclare abusif** le licenciement avec préavis intervenu 29 mars 2012 à l'égard de X.) ;
- déclare fondée** la demande de X.) en indemnisation de son préjudice matériel à concurrence de 2.914,98 euros ;
- déclare fondée** la demande de X.) en indemnisation de son préjudice moral à concurrence de 1.000 euros ;
- condamne** la société à responsabilité limitée SOC.1.) s.à r.l. à payer à X.) le montant de [2.914,89 + 1.000 =] 3.914,89 euros, avec les intérêts légaux à partir du 24 avril 2012, jusqu'à solde ;
- déclare non fondée** la demande de X.) en exécution provisoire de la prédite condamnation ;
- condamne** la société à responsabilité limitée SOC.1.) s.à r.l. à remettre à X.) le formulaire E301 et les fiches de salaire de décembre 2011 à mars 2012, dans le délai de quinzaine à compter de la notification du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 25.- euros par document et par jour de retard, le maximum de l'astreinte étant limité à 250.- euros par document ;
- ordonne l'exécution provisoire** de la condamnation à la remise des prédits documents ;
- déclare fondée** la demande de X.) en paiement d'une indemnité de procédure de 750.- euros ;
- condamne** la société à responsabilité limitée SOC.1.) s.à r.l. à payer à X.) le montant de 750.- euros à titre d'indemnité de procédure ;
- condamne** la société à responsabilité limitée SOC.1.) s.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Anne-Françoise GREMLING, juge de paix de et à LUXEMBOURG, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Véronique JANIN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.