

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 2542 / 2022

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
17 OCTOBRE 2022**

Le tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Gilles DORNSEIFFER

juge de paix, siégeant comme président
du tribunal du travail de Luxembourg

Mona-Lisa DERIAN

assesseur-employeur

Erwann SEVELLEC

assesseur-salarié

Daisy PEREIRA

greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à L-(...),

partie demanderesse, comparant en personne.

et

la société anonyme SOCIETE1.) SA., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B (...),

partie défenderesse, comparant par Maître Bertrand COHEN-SABBAN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

ainsi que

de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Delphine ERNST, avocat, en remplacement de Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, tous deux demeurant à Luxembourg.

Faits :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 18 octobre 2021.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 8 novembre 2021. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 3 octobre 2022. Lors de cette audience la partie demanderesse exposa ses moyens de tandis que Maître Bertrand COHEN-SABBAN répliqua pour la société défenderesse. Maître Delphine ERNST représenta l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG.

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

Jugement qui suit :

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 18 octobre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA devant le tribunal du travail de Luxembourg, pour la voir condamner à lui payer les montants suivants, conformément à son décompte actualisé :

Indemnité pour licenciement irrégulier :	4.500 euros
Arriérés de salaire :	1.247,62 euros
Heures supplémentaires :	728,28 euros

En ce qui concerne les demandes concernant les arriérés de salaire et les heures supplémentaires, le requérant réclame les intérêts légaux à partir du 26 juillet 2021, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant indique contester uniquement la régularité formelle de son licenciement et déclare renoncer à ses demandes en indemnisation de ses préjudices matériel et moral pour licenciement abusif.

Le requérant demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la signification du jugement à intervenir, la condamnation de la partie

défenderesse aux frais et dépens de l'instance et de voir ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

A l'audience du 3 octobre 2022, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 25.388,87 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant.

FAITS CONSTANTS, PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) a été engagé en tant que « *Legal Counsel* » par la société défenderesse par contrat de travail à durée indéterminée prévoyant une prise d'effet le 2 juillet 2021.

L'employeur a licencié PERSONNE1.) pendant la période d'essai avec un préavis d'un mois par courrier du 23 juillet 2021 en lui accordant une dispense de travail.

Le requérant a demandé la communication des motifs du licenciement par un courrier du 29 juillet 2021.

1. Partie demanderesse

PERSONNE1.) plaide que son licenciement est à déclarer irrégulier en faisant valoir que la lettre de licenciement vise un contrat de travail inexistant et que cette lettre de licenciement ne lui est pas parvenue sous forme de courrier recommandé.

Le requérant réclame encore des arriérés de salaire et le paiement d'heures supplémentaires.

2. Partie défenderesse

La société SOCIETE1.) SA soulève en premier lieu l'irrecevabilité de la requête pour défaut d'intérêt à agir et en faisant valoir que le requérant sollicite une condamnation au profit d'une partie étrangère à l'instance.

Elle plaide que le licenciement intervenu a été régulier et affirme avoir payé l'intégralité des salaires dus au requérant.

La partie défenderesse demande le rejet d'une note de plaidoiries versée par le requérant et réclame une indemnité de procédure de 600 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

LA MOTIVATION

Quant à la recevabilité de la demande

La société SOCIETE1.) SA soulève in limine litis l'irrecevabilité de la requête introductive d'instance.

Elle plaide en premier lieu que le requérant demande une condamnation non pas au profit de sa personne, mais pour une partie étrangère à l'instance.

Elle estime également que le requérant n'a pas intérêt à agir, dès lors que sa demande n'aurait pas pour finalité de modifier favorablement sa propre situation juridique.

Selon le décompte actualisé présenté par le requérant, il sollicite une condamnation à son propre profit en ce qui concerne ses demandes en paiement d'arriérés de salaire et d'heures supplémentaires.

Concernant sa demande ayant trait à un licenciement irrégulier en la forme, le requérant expose vouloir faire donation du montant réclamé à la « Fondation (...) ».

Le requérant plaide avoir un intérêt à agir, en estimant que c'est bien lui qui solliciterait en premier lieu ce montant.

L'intérêt à agir est défini comme le profit, l'utilité ou l'avantage que l'action peut procurer au plaideur. Cet intérêt existe lorsque le résultat de la demande est de nature à modifier ou à améliorer la condition juridique du demandeur. Il suffit que le demandeur affirme que tel est le cas. L'existence du droit ou de la lésion invoquée influe non pas sur la recevabilité de la demande, mais sur son bien-fondé. L'existence réelle du droit invoqué n'est pas appréciée au stade de la recevabilité de la demande. (en ce sens CSJ, 1^{ère}, 22/7/2020, CAL-2020-00490)

En l'espèce, le requérant demande bien une condamnation de la partie défenderesse en son profit, mais indique vouloir faire don à une association du montant alloué en relation avec le licenciement irrégulier allégué.

Le fait qu'il demande que la partie défenderesse verse directement ce montant à l'association en question ne remet pas en cause l'existence d'un intérêt à agir de sa part, étant donné qu'il souhaite améliorer en premier lieu sa propre situation juridique en obtenant la condamnation de son ancien employeur pour avoir paiement d'arriérés de salaire, d'heures supplémentaires et d'une indemnité pour licenciement irrégulier en la forme.

En conséquence, la requête introductive d'instance lancée par PERSONNE1.) contre la société SOCIETE1.) SA est à déclarer recevable.

Quant à la demande de rejet de la note de plaidoiries versée par le requérant

Le requérant verse au tribunal à la fin de ses plaidoiries une note de plaidoiries de 6 pages qui n'a pas fait l'objet d'une lecture lors de l'audience.

La partie défenderesse demande le rejet de cette pièce, en faisant valoir que cette note de plaidoiries n'a pas été lue à l'audience et ne lui a pas été communiquée antérieurement à l'audience des plaidoiries.

La procédure devant le tribunal du travail est une procédure orale et le principe du contradictoire est à respecter.

Suivant l'article 65 du Nouveau Code de procédure civile, « *Le juge doit en toutes circonstances faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction. Il ne peut retenir dans sa décision les moyens, les explications et les documents invoqués ou produits par les parties que si celles-ci ont été à même d'en débattre contradictoirement. [...]* »

Cet article instaure le juge en gardien du principe du contradictoire et lui impose de ne retenir dans sa décision que les moyens, explications et documents produits par les parties qui ont permis un débat contradictoire.

En conséquence, il y a lieu d'écarter des débats la note de plaidoiries versée par la partie défenderesse.

Quant aux demandes indemnitaires

La régularité formelle du licenciement

PERSONNE1.) réclame le paiement du montant de 4.500 euros, équivalant à un mois de salaire, pour irrégularité formelle du licenciement intervenu.

Il plaide en premier lieu avoir reçu la lettre de licenciement en mains propres, mais estime que la partie défenderesse aurait dû procéder par courrier recommandé.

Il fait valoir ensuite que la lettre de licenciement vise un contrat de travail du 23 juin 2021, mais que le contrat de travail conclu entre parties a été signé le 2 juillet 2021.

La partie défenderesse plaide que le licenciement a été correctement notifié par une remise en mains propres au requérant.

Elle relève que le contrat de travail correct a été indiqué dans la lettre de licenciement, étant donné que le contrat de travail conclu entre parties porterait la date du 23 juin 2021 et prévoirait une prise d'effet au 2 juillet 2021.

Il est constant en cause que le licenciement litigieux est intervenu pendant la période d'essai.

L'article L.121-5 du Code du travail prévoit qu'il peut être mis fin au contrat à l'essai dans la forme prévue à l'article L.124-3 de ce même Code.

L'article L.124-3 (1) du Code du travail stipule que :

« L'employeur qui décide de licencier doit, sous peine d'irrégularité pour vice de forme, notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. »

En l'espèce, le requérant reconnaît avoir reçu la lettre de licenciement en mains propres et cette lettre a été contresignée par le requérant.

La notification du licenciement a dès lors été faite sous une forme prévue par la loi.

Le contrat de travail conclu entre parties indique au début « *Made as of 23 June 2021* » et prévoit en son point 1 qu'il « *shall commence on 02 July 2021* ».

En dessous des signatures des deux parties figurent les mentions manuscrites « *02/07/2021* »

La lettre de licenciement indique que « *we have to terminate your Employment Agreement dated 23rd June 2021 according to which you work for our company as of 2nd July 2021* ».

Elle vise dès lors de façon claire et non-équivoque le contrat de travail conclu entre parties et à la base du présent litige.

En conséquence, le licenciement intervenu n'est affecté d'aucune irrégularité formelle et la demande du requérant est à déclarer non fondée.

Les arriérés de salaire

PERSONNE1.) réclame le montant de 1.247,62 euros à titre d'arriérés de salaire pour les mois de juillet et août 2021, en plaidant que la partie défenderesse aurait procédé à un mauvais calcul des impôts et taxes à retenir.

Il expose avoir eu droit à un salaire brut de 4.291,92 euros pour juillet 2021, soit 3.527,12 euros nets, mais que la partie défenderesse ne lui a payé que le montant de 2.549,07 euros.

En ce qui concerne le mois d'août 2021, le requérant expose avoir eu droit à un salaire brut de 4.083,84 euros, soit 3.406,64 euros nets, mais que la partie défenderesse ne lui a payé que le montant de 3.137,07 euros.

La partie défenderesse conteste cette demande en plaidant avoir payé l'intégralité du salaire redû.

Elle explique ne pas avoir reçu la carte d'impôt de la part du requérant, de sorte qu'elle a dû procéder pour le salaire de juillet 2021 à la retenue légalement prévue pour ce cas de 33%.

Elle indique avoir reçu par la suite cette carte d'impôt et avoir effectué un recalcul pour le mois d'août 2021.

La partie défenderesse relève encore que le contrat de travail a pris fin en date du 23 août 2021.

Il y a lieu de constater que le requérant ne prouve pas autrement son reproche d'un mauvais calcul par la partie défenderesse des impôts et taxes à retenir par l'employeur.

La fiche de salaire de juillet 2021 indique « *Tax card missing!* » tandis que la fiche de salaire d'août 2021 prévoit un paiement supplémentaire de 672,10 euros au profit du requérant en tant « *Lohn/Gehalt 07.2021* ».

En outre, le requérant base son décompte sur des salaires réclamées jusqu'au 29 août 2021 inclus.

Or, il est constant en cause que la relation de travail entre parties a déjà pris fin en date du 23 août 2021.

Le requérant reste en conséquence en défaut de prouver qu'il n'a pas touché son salaire redû et sa demande est à déclarer non fondée.

Les heures supplémentaires

PERSONNE1.) plaide avoir encore droit au paiement du montant de 728,28 euros en contrepartie de 28 heures supplémentaires non payées.

Il plaide avoir presté ces heures supplémentaires du 5 au 22 juillet 2021 et avoir droit au paiement de ce travail supplémentaire, étant donné qu'il n'aurait pas eu la qualité de cadre supérieur.

La partie défenderesse conteste cette demande en plaidant que le requérant ne prouverait ni la réalité de la prestation de ces heures supplémentaires revendiquées, ni l'accord obtenu de la part de l'employeur pour effectuer ce travail supplémentaire.

Il est de principe que la charge de la preuve des heures supplémentaires incombe au salarié soutenant avoir presté de telles heures supplémentaires, tout comme la preuve qu'il les a effectivement prestées à la demande de son employeur ou avec son autorisation.

En l'espèce, le requérant se borne à affirmer d'avoir effectué des heures supplémentaires non encore rémunérées par la partie défenderesse.

Il reste en défaut total de fournir le moindre élément prouvant la prestation effective des heures supplémentaires revendiquées ainsi qu'un accord de l'employeur à effectuer ce travail supplémentaire.

Sa demande est dès lors à déclarer non fondée.

Quant à la demande de l'ETAT

A l'audience du 3 octobre 2022, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a demandé acte qu'il requérait sur base de l'article L.521-4 du code du travail la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 25.388,87 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant.

Or, d'après l'article L.521-4 (5) du code du travail, « *le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié [...] condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié [...] pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.* »

En l'absence de condamnation de l'employeur à la réparation d'un préjudice matériel en faveur du salarié, les conditions exigées pour le recours de l'ETAT ne sont pas remplies.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'ETAT dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

LES DEMANDES ACCESSOIRES

L'exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande l'exécution provisoire du présent jugement.

Cette demande doit être déclarée non fondée au regard de l'issue du litige.

Les indemnités de procédure réclamées

Au vu du résultat du litige, la demande en paiement d'une indemnité de procédure de la part du requérant n'est pas fondée.

La partie défenderesse reste en défaut d'établir l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, de sorte que sa demande est à rejeter.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort ;

- | | |
|-----------------|--|
| déclare | la demande de PERSONNE1.) recevable ; |
| déclare | non fondée et rejette la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement intervenu ; |
| déclare | non fondée et rejette la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire ; |
| déclare | non fondée et rejette la demande de PERSONNE1.) en paiement d'heures supplémentaires ; |
| déclare | non fondée et rejette la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi ; |
| déclare | non fondées et rejette les demandes des parties en paiement d'une indemnité de procédure ; |
| déclare | non fondée et rejette la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement ; |
| condamne | PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance. |

Ainsi fait et jugé par Gilles DORNSEIFFER, Juge de paix de Luxembourg, siégeant comme Président du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Gilles DORNSEIFFER

Daisy PEREIRA