

Texte pseudonymisé

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

Assistance judiciaire pour la partie PERSONNE1.)

Répertoire no 1234/23

L-TRAV-296/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 2 MAI 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Gabriel LA TERZA
Donato BEVILACQUA
Yves ENDERS

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Nadine BOGELMANN-KAISER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son ou ses gérant(s) actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société à responsabilité limitée WASSENICH LAW, établie et ayant son siège social à L-2134 Luxembourg, 54, rue Charles Martel, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 207545, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant actuellement en fonctions, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Marie-Pierre BEZZINA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

en présence de

I'ETAT DU GRAND-DUCHE 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 Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

faisant défaut.

F A I T S:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 20 mai 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 14 juin 2022.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 28 mars 2023. A l'audience de ce jour, Maître Nadine BOGELMANN-KAISER comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Marie-Pierre BEZZINA se présenta pour la partie défenderesse. L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est à l'audience du 28 mars 2023 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens. Par courrier faxé au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 28 mars 2023, il a cependant informé le tribunal de ce siège qu'il n'avait pas de revendications à formuler dans la présente affaire.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 20 mai 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée

SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel :	5.000,00 €
2) dommage moral :	3.000,00 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	3.665,64 €
4) indemnité compensatoire pour congés non pris :	2.812,86 €

soit en tout le montant de 14.478,50 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à verser le livre des congés des années 2020 et 2021 sous peine d'une astreinte de 10.- € par jour de retard à compter de la notification du jugement à intervenir.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui remettre un certificat de travail sous peine d'une astreinte de 10.- € par jour de retard à compter de la notification du jugement.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution, sur minute et sans enregistrement.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 28 mars 2023, le requérant a demandé acte qu'il renonçait à sa demande tendant à voir enjoindre à la partie défenderesse de produire son livre des congés.

Il a finalement demandé acte qu'il renonçait également à sa demande en versement d'un certificat de travail alors que la partie défenderesse le lui aurait entretemps communiqué.

Acte lui en est donné.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est à l'audience du 28 mars 2023 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

Etant donné qu'il est représenté par un avocat, Maître Lynn FRANK, il y a lieu de statuer contradictoirement à son encontre.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 27 avril 2020 en qualité de « poseur », l'a licencié avec effet immédiat par courrier daté du 27 mai 2021.

Ce courrier est rédigé comme suit :

scan

Le requérant a fait contester le motif de son licenciement par courrier daté du 21 juin 2021.

B. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant à la précision du motif du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que le motif invoqué par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revête pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

Il fait valoir à l'appui de son premier moyen que la lettre de licenciement est lacunaire.

Le requérant fait ainsi valoir que cette lettre ne précise ni où il aurait dû se présenter, ni sur quel chantier il aurait dû travailler, ni quels travaux il aurait dû effectuer, ni en quoi son absence aurait perturbé ou entravé la bonne marche de la société.

La partie défenderesse soutient quant à elle que le motif du licenciement a été indiqué avec précision dans la lettre de congédiement.

Elle fait ainsi valoir qu'elle reproche dans la lettre de licenciement au requérant une absence injustifiée depuis le 7 février 2021.

Elle fait encore valoir qu'étant donné que la lettre de licenciement est datée du 27 mai 2021, le requérant a été absent de son travail sans excuses valables depuis vingt jours.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'elle n'avait pas besoin d'expliquer les conséquences de l'absence du requérant pour sa société alors qu'il irait de soi qu'une entreprise est perturbée quand un salarié ne se présente pas du jour au lendemain.

b) Quant aux motifs du jugement

D'après 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.

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10(3) précité permet 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.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

L'employeur indique partant les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement s'il y précise la nature des fautes que le salarié aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes reprochées le caractère d'un motif grave.

La partie défenderesse reproche dans la lettre de congédiement une absence injustifiée au requérant, de sorte qu'elle y a indiqué la nature de la faute qu'elle lui reproche.

La durée de cette absence peut en outre être déduite de la lettre de licenciement : dans cette lettre, qui est datée du 27 mai 2021, la partie défenderesse reproche au requérant une absence injustifiée depuis le 7 mai 2021, soit une absence injustifiée de vingt jours.

Etant donné que la présence du salarié à son poste de travail constitue une obligation de résultat et que toute absence injustifiée entraîne nécessairement une perturbation de l'entreprise de l'employeur, la partie défenderesse n'avait pas besoin d'indiquer spécialement dans la lettre de licenciement les circonstances qui sont de nature à attribuer à cette absence injustifiée le caractère d'un motif grave.

Il résulte des considérations qui précèdent que la partie défenderesse a indiqué le motif du licenciement du requérant avec précision dans la lettre de congédiement, de sorte que le premier moyen du requérant doit être rejeté.

b) Quant au caractère réel et sérieux du motif du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que le motif de son licenciement n'est ni réel, ni sérieux.

Il fait exposer que pendant la période allant du 7 au 27 mai 2021, son employeur a été au Portugal et qu'il lui a demandé de rester à son domicile jusqu'à son retour.

Il fait ensuite exposer que l'entreprise de la partie défenderesse n'a à l'époque des faits compté que deux personnes, le gérant et lui.

Il fait encore exposer qu'il se rendait travailler tous les matins directement sur les chantiers qui lui étaient assignés par la partie défenderesse.

Il fait finalement exposer que la partie défenderesse ne lui a jamais demandé de venir dans les locaux de l'entreprise où il n'y a qu'un simple dépôt.

Il soutient ainsi que la partie défenderesse lui a demandé de rester à son domicile à compter du 7 mai 2021 alors qu'il partirait au Portugal et qu'il le recontacterait à son retour.

Il fait cependant valoir que la partie défenderesse ne l'a jamais contacté pendant cette période comme il l'aurait fait habituellement et qu'il ne lui a fourni aucun travail ou indiqué de chantier de rénovation entre le 7 et le 27 mai 2021, date de son licenciement.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a pas rempli son obligation consistant à lui fournir du travail pendant la prédite période.

Le requérant conclut partant qu'étant donné que le motif de son licenciement n'est ni réel, ni sérieux, le licenciement doit être considéré comme étant abusif.

La partie défenderesse fait quant à elle valoir que le motif du licenciement du requérant est réel et sérieux.

Elle conteste ainsi la version des faits du requérant.

Elle fait en effet valoir que le requérant avait du travail pendant l'absence du gérant, PERSONNE2.), mais qu'il a été absent de façon injustifiée de son travail.

Elle verse à l'appui de sa version des faits l'attestation testimoniale de PERSONNE3.), sinon l'offre encore en preuve par une offre de preuve par l'audition de PERSONNE3.).

Elle fait finalement valoir que l'absence injustifiée du requérant constitue un motif grave et légitime rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

La partie défenderesse conclut partant que le licenciement du requérant est fondé et elle demande le rejet des prétentions indemnitaires de son ancien salarié.

2) Quant aux motifs du jugement

L'engagement du salarié de se présenter sur son lieu de travail est une obligation de résultat et l'employeur a suffi aux exigences de preuve s'il a établi le fait de l'absence du salarié à son poste.

Il appartient alors au salarié, qui prétend que son absence est justifiée, de prouver les causes justificatives de son absence.

Le requérant ne conteste pas avoir été absent de son travail du 7 au 27 mai 2021, de sorte qu'il lui appartient de prouver que son absence est justifiée.

Or, le requérant est resté en défaut de prouver sa version des faits suivant laquelle la partie défenderesse lui aurait demandé de rester à son domicile à compter du 7 mai 2021, qu'elle ne l'a pas contacté du 7 au 27 mai 2021 et qu'elle ne lui a fourni aucun travail ou indiqué de chantier de rénovation entre le 7 et le 27 mai 2021.

L'absence du requérant pendant la période allant du 7 au 27 mai 2021 doit partant être considérée comme étant une absence injustifiée.

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.

Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

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.

Or, l'absence injustifiée du requérant pendant la période allant du 7 au 27 mai 2020, soit une absence injustifiée de 20 jours, est suffisamment grave pour licencier le requérant avec effet immédiat.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 27 mai 2020 doit partant être déclaré fondé.

Il y a en conséquence lieu de débouter le requérant de sa demande en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif, ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

La demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit partant également être rejetée.

Il y a en conséquence pas non plus lieu de faire droit à l'offre de preuve de la partie défenderesse qui est superfétatoire.

II. Quant à la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [221(heures) X 12,727 € (salaire horaire) =] 2.812,67 € à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris.

La partie défenderesse conteste la quatrième demande du requérant alors que le ce dernier aurait pris tous les congés auxquels il avait droit.

Elle verse son livre des congés à l'appui de sa version des faits.

B. Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.233-9 du code du travail :

« Le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier.

Il peut cependant être reporté à l'année suivante à la demande du salarié s'il s'agit du droit au congé proportionnel de la première année lequel n'a pu être acquis dans sa totalité durant l'année en cours. ».

En outre, d'après l'article L.233-10 du même code, le congé est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent.

Dans ce cas, le congé non encore pris à la fin de l'année de calendrier peut être reporté exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit.

Si, en application de l'article L.233-10 du code du travail, le congé non encore pris à la fin de l'année de calendrier peut être exceptionnellement reporté jusqu'au 31 mars de l'année qui suit, il en est autrement si l'employeur a accordé à son salarié le report de ses congés d'une année à l'autre.

En effet, si le report est exceptionnel et nécessite l'accord de l'employeur, cet accord tacite est établi dans le chef de celui-ci s'il a de façon systématique et continue fait bénéficier le salarié du report intégral des heures de congé non encore prises d'une année à l'autre, que ce soit celles de l'année échue ou même d'années antérieures.

L'employeur peut ainsi marquer, même tacitement, son accord avec un report de congé au-delà du 31 mars de l'année suivante en le faisant inscrire sur les fiches de salaire.

Cet usage est créateur de droits dans le chef du salarié, droits exorbitants du droit commun, licites au regard de l'article L.121-3 du code du travail.

Or, les fiches de salaire du requérant pour les mois de mars à avril 2021 mettent en compte 55 heures de congé reportées de l'année 2020.

Le principe du report des congés est partant établi par les inscriptions sur les fiches de salaire du requérant, fiches de salaire qui valent aveu extrajudiciaire de la partie défenderesse des mentions y énoncées.

Par l'établissement des fiches de salaire invoquées par le requérant à l'appui de sa revendication, la partie défenderesse a ainsi formellement reconnu redevoir à son ancien salarié le congé légal de récréation reconnu sur ces fiches.

Ensuite, 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 de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

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. »

En ce qui concerne en premier lieu le congé pour l'année 2020, le requérant, qui est entré au service de la partie défenderesse le 27 avril 2020, pouvait prétendre à [(26(jours) : 12(mois)) X 8 (mois) X 8(heures) =] 138,67 heures de congé, soit 139 heures de congé.

Il résulte ensuite du livre des congés pour l'année 2020, non contesté par le requérant, que ce dernier a pris 56 heures de congé en 2020, de sorte qu'il lui reste un solde de 83 heures de congé pour cette année-là.

En ce qui concerne ensuite le congé pour l'année 2021, le requérant, qui a été licencié avec effet immédiat le 27 mai 2021, pouvait prétendre à [(26(jours) : 12(mois)) X 8 (mois) X 5(heures) =] 86,67 heures de congé, soit 87 heures de congé.

Il résulte ensuite du livre des congés pour l'année 2021, non contesté par le requérant, que ce dernier a pris 120 heures de congé en 2021, de sorte qu'il a pris pour cette année-là 33 heures de congé en trop.

Le requérant pouvait partant encore prétendre à $[83(\text{heures de congé}) - 33(\text{heures de congé}) =] 50$ heures de congé.

Or l'employeur qui prétend que le salarié n'a pas droit à une indemnité compensatoire pour congés non pris doit établir ou bien qu'il a accordé au salarié le congé auquel il avait droit ou bien qu'il lui a payé l'indemnité correspondant au congé non pris.

Etant donné que la partie défenderesse est restée en défaut de prouver que le requérant a pris ces 50 heures de congé ou qu'elle lui a payé l'indemnité correspondant à ces 50 heures de congé, la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris doit être déclarée fondée pour le montant de $[50(\text{heures}) \times 12,7279 \text{ €}(\text{salaire horaire}) =] 636,40 \text{ €}$

III. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée alors qu'il bénéficie de l'assistance judiciaire.

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 750.- €

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare la demande d'PERSONNE1.) recevable en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il renonce à sa demande tendant à voir condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à verser son livre des congés ;

lui **donne** finalement acte qu'il renonce à sa demande en versement d'un certificat de travail ;

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre d'PERSONNE1.) par courrier daté du 27 mai 2021 fondé ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et la rejette ;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour le montant de 636,40 €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 636,40 € avec les intérêts légaux à partir du 20 mai 2022, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare non fondée les demandes en allocation d'une indemnité de procédure et les rejette ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

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

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Yves ENDERS, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Yves ENDERS