

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 2006/23
L-TRAV-718/21

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 3 JUILLET 2023

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Philippe HECK
Michel DI FELICE
Véronique JANIN

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

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIV DANS LA CAUSE ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par la société JURISLUX SARL, inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2320 Luxembourg, 94A, boulevard de la Pétrusse, représentée aux fins des présentes par Maître Fabrice BRENNEIS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., représentée aux fins des présentes par Maître Daniel NERL, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Sandra RAPP, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

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 5 novembre 2021, sous le numéro fiscal 718/21.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 24 novembre 2021. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut fixée au rôle général à l'audience du 12 octobre 2022.

Au vu du courrier de Maître Pascal PEUVREL du 13 octobre 2022, l'affaire a été réappelée à l'audience publique du 5 décembre 2022. L'affaire subit ensuite trois remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 26 avril 2023 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le Tribunal prit alors l'affaire en délibéré et, en date du 17 mai 2023 ordonna la rupture du délibéré et refixa l'affaire à l'audience du 14 juin 2023 à laquelle l'affaire fut utilement retenue. Les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions complémentaires. Sur ce, le Tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il rendit le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 5 novembre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat dont il estime avoir fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- | | |
|--|----------------|
| - indemnité compensatoire de préavis : | 9.302,64 euros |
| - indemnité de départ : | 2.325,66 euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice matériel : | 30.000 euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice moral : | 25.000 euros |

PERSONNE1.) demande également au Tribunal de condamner la société défenderesse à lui communiquer un formulaire U1, un certificat de travail et un solde de tout compte.

Le requérant conclut aussi à l'octroi d'une indemnité de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et de dommages et intérêts d'un montant de 3.500 euros à titre de remboursement des frais d'avocat.

Finalement, il demande au Tribunal d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience des plaidoiries du 26 avril 2023, le requérant a ramené sa demande de dommages et intérêts pour le préjudice matériel à 4.142,22 euros et pour le préjudice moral à 8.000 euros.

Alors qu'il avait remis, à l'audience des plaidoiries du 26 avril 2023, un décompte écrit faisant état d'une demande d'indemnité de préavis de 4.651,32 euros correspondante à 2 mois de salaire, le mandataire du requérant a expliqué à l'audience du 14 juin 2023, à laquelle l'affaire a reparue à la suite de la rupture du délibéré ordonnée pour permettre au mandataire du requérant de prendre position à ce sujet, qu'il s'agissait d'une erreur matérielle et il a expliqué que la demande initialement formulée dans la requête pour un montant de 9.302,64 euros correspondante à 4 mois de salaire était maintenue.

II. Les faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 17 décembre 2015, PERSONNE1.) est entré au service de la société défenderesse en qualité de « ouvrier de production » à compter du 1^{er} janvier 2016.

Le 8 juillet 2021, la société SOCIETE1.) SA a adressé à PERSONNE1.) une lettre de licenciement avec effet immédiat libellée dans les termes suivants :

« (fichier) »

Le même jour, à 14.45 heures, PERSONNE1.) a signé un document intitulé « convention de résiliation d'un commun accord » aux termes duquel le contrat de travail est résilié avec effet immédiat. Il est convenu en substance que le requérant touchera une indemnité de congé non pris correspondante à 12 jours et le requérant déclare par ailleurs que la société ne lui redoit plus aucune autre indemnité et il s'engage à ne pas « participer de manière directe ou indirecte » à une action judiciaire impliquant la société employeuse ou une société du groupe.

Par courrier de son mandataire du 8 octobre 2021, le requérant a réclamé contre son licenciement.

III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) conclut en premier lieu à la nullité de la convention de résiliation d'un commun accord du 8 juillet 2021.

A l'appui de cette demande, le requérant donne à considérer qu'au moment de la signature de cette convention, il n'aurait pas été averti du fait que la société SOCIETE1.) SA lui avait déjà

adressé, quelques heures plus tôt, une lettre de licenciement avec effet immédiat. Il est d'avis qu'il avait partant un droit acquis au licenciement avec effet immédiat. Or, dans la mesure où il aurait ignoré l'existence de ce droit au moment où la convention d'un commun accord lui a été soumise, il n'aurait pas pu valablement y renoncer en signant cette convention. Il est d'avis qu'en l'espèce, la société SOCIETE1.) SA s'est aperçue, après l'envoi de la lettre de licenciement, que celui-ci risquait d'être déclaré abusif, et elle a tenté de rattraper la situation en lui soumettant une résiliation d'un commun accord avant même qu'il n'ait le temps de prendre connaissance du licenciement avec effet immédiat.

La convention de résiliation d'un commun accord serait par ailleurs nulle pour être entachée d'un vice du consentement. En effet, le requérant fait plaider que sa signature lui aurait été extorquée sous la contrainte dans la mesure où la société SOCIETE1.) SA l'aurait menacé de porter plainte pénale contre lui s'il ne signait pas le document.

La convention de résiliation d'un commun accord étant nulle, il y aurait lieu de s'attacher au licenciement avec effet immédiat notifié le 8 juillet 2021.

Or, ce licenciement serait abusif dans la mesure où la lettre du 8 juillet 2021 ne serait pas rédigée dans des termes suffisamment précis pour satisfaire à l'exigence de précision posée par le Code du travail en la matière.

Le requérant conteste par ailleurs la matérialité des faits qui lui sont reprochés et il conteste la valeur probante des pièces produites par la société SOCIETE1.) SA à l'appui de ses affirmations.

La société SOCIETE1.) SA se réfère à la convention de résiliation d'un commun accord laquelle aurait été valablement conclue entre les parties. Dans ce contexte, elle conteste que le requérant aurait été mis sous pression pour signer le document. Au contraire, durant l'entretien le requérant aurait été confronté avec la photo de la caméra de surveillance sur laquelle on le verrait sortir des locaux avec un sac de course rempli de produits volés dont il est fait état dans la lettre de licenciement. Il aurait reconnu les vols et tenté de minimiser la situation en soutenant que les produits volés étaient impropres à la vente.

La société SOCIETE1.) SA soutient par ailleurs qu'avant de soumettre la convention de résiliation d'un commun accord à PERSONNE1.), les responsables de la société l'auraient informé qu'il avait fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat. Force serait de relever qu'une résiliation d'un commun accord est moins stigmatisante qu'un licenciement avec effet immédiat dans le contexte de la recherche d'un nouvel emploi. PERSONNE1.) aurait signé la convention en parfaite connaissance de cause et il tenterait actuellement de revenir en arrière et d'obtenir l'annulation de cette convention parce qu'il aurait découvert qu'il ne pouvait pas toucher d'indemnités de chômage dans le cadre d'une résiliation d'un commun accord.

A titre subsidiaire, pour le cas où il y aurait lieu de s'attacher au licenciement avec effet immédiat, la société SOCIETE1.) SA est d'avis que la lettre du 8 juillet 2021 est libellée dans des termes suffisamment précis dans la mesure où le requérant aurait été en mesure de prendre longuement position sur les reproches qui lui sont adressés. Par ailleurs, la matérialité des faits résulterait des attestations testimoniales versées en cause. PERSONNE1.) aurait reconnu avoir commis des vols. Or, un vol domestique serait nécessairement un motif suffisamment grave pour ruiner de manière immédiate et irrémédiable la confiance d'un employeur, quelle que soit

la valeur de la chose volée. Il serait dès lors parfaitement indifférent de savoir si la marchandise volée était effectivement, comme l'aurait soutenu le requérant, impropre à la vente.

A titre plus subsidiaire, la société SOCIETE1.) SA conteste les demandes indemnitaires du requérant en leurs principes et quanta. Elle soutient en particulier que le requérant aurait très rapidement trouvé du travail après son congédiement de sorte qu'il aurait perçu des salaires pendant la période théoriquement couverte par une éventuelle indemnité compensatoire de préavis. Il y aurait dès lors lieu de déduire les salaires perçus pendant cette période couverte par l'indemnité réclamée.

En ce qui concerne la demande relative à la délivrance d'un certificat U1 rectifié, la société SOCIETE1.) SA soulève l'incompétence matérielle du Tribunal du travail pour connaître de cette demande.

IV. Motifs de la décision

La demande ayant été introduite dans les formes et le délai de la loi, elle est recevable en la forme.

1. La convention de résiliation d'un commun accord

Il est de jurisprudence constante, qu'une fois prononcé, le licenciement échappe à son auteur, celui-ci ne saurait unilatéralement revenir sur le licenciement ; il ne peut ni l'annuler ni modifier la date de cessation de la relation de travail sans l'accord de la partie licenciée.

Il est cependant possible aux parties de renoncer d'un commun accord au congé préalablement notifié par l'employeur.

Dans ce contexte, le Tribunal retient, à l'instar du requérant, qu'un salarié ne saurait valablement renoncer aux conséquences d'un licenciement qu'à la condition d'avoir préalablement eu connaissance de celui-ci. Le Tribunal constate à cet égard que la société défenderesse ne saurait tirer de conséquences pertinentes sur ce point de l'ordonnance rendue par la Présidente de la Chambre de la Cour d'appel connaissant des appels en matière du droit du travail, rendue dans le cadre d'une affaire opposant la société défenderesse à un autre salarié (qui était par ailleurs délégué du personnel) et dont le contrat de travail a été résilié le même jour dans des conditions identiques (pièce 5 de Maître Rapp). En effet, dans cette décision, la Présidente de la Cour retient effectivement qu'une rupture conventionnelle du contrat de travail vaut renonciation commune à la rupture intervenue précédemment. Il ne résulte cependant pas de cette ordonnance que le salarié ait invoqué, comme en l'espèce, le moyen tiré d'une impossibilité de renoncer au licenciement antérieurement prononcé du fait de l'ignorance de son existence.

En l'espèce, il est constant en cause que la lettre de licenciement avec effet immédiat a été envoyée à PERSONNE1.) aux alentours de 12.30 heures, soit environ 2 heures avant la réunion au cours de laquelle il a signé le document intitulé « convention de résiliation d'un commun accord ».

Face aux contestations de PERSONNE1.) qui affirme ne pas avoir été informé de l'envoi de la lettre de licenciement avec effet immédiat lorsque le document litigieux lui a été soumis pour signature, la charge de la preuve pèse sur la société SOCIETE1.) SA.

Force est de relever en premier lieu que la convention de résiliation d'un commun accord est muette à ce sujet ; le licenciement avec effet immédiat n'y est pas évoqué.

Pour prouver que PERSONNE1.) a été informé de l'existence du licenciement avec effet immédiat avant de signer la convention de résiliation, la société SOCIETE1.) SA se réfère à des attestations testimoniales.

C'est à juste titre que le requérant s'oppose à la prise en considération de l'attestation testimoniale rédigée par PERSONNE2.) (pièce 2 de Maître Rapp) au motif que celui-ci est l'administrateur de la société défenderesse. Comme il n'a pas été contesté que PERSONNE2.) a le pouvoir de représenter seul la société défenderesse, il y a lieu de retenir qu'il ne saurait valablement être entendu comme témoin dans le cadre de la présente affaire. Il y a partant lieu d'écarter son attestation testimoniale. Il n'y a pas lieu pour autant d'organiser une comparution personnelle des parties, comme l'a demandé la société SOCIETE1.) SA en cas de rejet de l'attestation en question. En effet, cette mesure d'instruction n'a pas la même finalité qu'une mesure d'enquête.

Dans son attestation testimoniale, PERSONNE3.) (pièce 4 de Maître Rapp) déclare que « Monsieur PERSONNE2.) a fait savoir à Messieurs PERSONNE1.) et PERSONNE4.) qu'ils ont été licenciés pour faute grave » tandis que PERSONNE5.) indique dans son attestation (pièce 3 de Maître Rapp) que « Monsieur PERSONNE2.) a annoncé à Monsieur PERSONNE1.) et Monsieur PERSONNE4.) leur licenciement avec effet immédiat et qu'un courrier leur a été adressé ».

Force est de constater que la première attestation n'est pas précise dans la mesure où elle ne permet pas de comprendre si PERSONNE1.) a clairement reçu l'information qu'un courrier de licenciement avec effet immédiat lui avait déjà été envoyé. La seconde attestation est un peu plus précise sur ce point. Il n'en demeure pas moins qu'il ne résulte pas de cette attestation, ni d'aucun autre élément du dossier, que le requérant aurait eu connaissance du contenu du courrier qui lui a été envoyé. Il n'est dès lors pas établi qu'il a été en mesure de vérifier que les reproches qui lui ont été présentés lors de l'entretien s'identifiaient effectivement avec ceux qui étaient énoncés dans le courrier. Le Tribunal relève par ailleurs que les déclarations de PERSONNE5.) sont contredites par l'attestation de PERSONNE4.) (pièce 10 de Maître Peuvrel) qui était présent lors de l'entretien litigieux et qui s'est également vu soumettre une convention de résiliation d'un commun accord dans ce contexte. En effet, ce dernier spécifie « la société SOCIETE1.) ne m'a pas informé que le matin même elle nous avait envoyé la lettre de licenciement avec effet immédiat ».

Force est dès lors de constater qu'il n'est pas établi qu'au moment où la société SOCIETE1.) SA a soumis à PERSONNE1.) la convention de résiliation d'un commun accord, ce dernier était, d'une part, informé qu'une lettre de licenciement avec effet immédiat lui avait déjà été envoyée et, d'autre part, qu'il connaissait le contenu de cette lettre.

A défaut pour la société SOCIETE1.) SA de prouver que PERSONNE1.) était clairement informé du licenciement avec effet immédiat qui lui avait été adressé à 12.30 heures le jour même, le Tribunal ne saurait retenir que PERSONNE1.) a pu, à 14.45 heures, valablement renoncé aux droits découlant de ce licenciement en signant une résiliation d'un commun accord.

Or, à défaut de renonciation valable de PERSONNE1.) au licenciement avec effet immédiat préalablement prononcé, force est de constater que ce licenciement a produit tous ses effets et valablement mis fin à la relation de travail.

C'est partant à juste titre que le requérant conclut à la nullité de la convention de résiliation d'un commun accord signée le 8 juillet 2021 à 14.45 heures étant donné qu'à ce moment-là, le contrat de travail avait déjà été résilié par l'effet du licenciement avec effet immédiat.

2. Le licenciement

a. La précision de la lettre de motivation

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du Code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

1) elle doit 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 abusif,

2) elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,

3) elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

En ce qui concerne le premier grief d'avoir quitté l'entreprise le 15 juin 2021 à 22.41 heures avec un sac rempli de produits finis, le Tribunal constate que les circonstances de temps et de lieux sont précisément énoncées et que le moyen par lequel le reproche a été constaté est également expliqué.

S'il est exact que les produits contenus dans le sac ne sont pas précisément énumérés, il n'en demeure pas moins que cette circonstance n'est pas de nature à impacter le caractère précis de la lettre sur ce point dans la mesure où, d'une part, le champ des possibles est limité aux marchandises qui sont produites dans l'entreprise et, d'autre part, ce terme exclut d'autres éléments comme les matières premières et le matériel.

Il s'ensuit que le premier grief est exprimé avec la précision requise.

En revanche, le second reproche de la complicité doit être écarté pour manque de précision. En effet, il est fait grief à PERSONNE1.) d'avoir été le complice de deux autres salariés à plusieurs dates auxquelles ces personnes auraient commis des vols. La lettre n'indique aucun acte concret de complicité dans le chef de PERSONNE1.), elle semble retenir que le simple fait d'avoir covoituré avec les auteurs présumés de ces vols serait suffisant pour retenir une complicité sans expliquer les circonstances qui permettraient de présumer que ce covoiturage implique une quelconque complicité.

Le second motif doit partant être écarté.

b. La matérialité du vol du 15 juin 2021

Le requérant conteste avoir commis des vols et il conteste également avoir avoué qu'il aurait commis des vols.

Pour établir la véracité du grief, la société SOCIETE1.) SA verse un rapport établi par un détective privé (pièce 7 de Maître Rapp). S'il résulte de ce rapport qu'en date des 15, 16, 17 et 18 juin ainsi que des 1^{er} et 2 juillet 2021, le détective a pu observer des mouvements suspects de véhicules sur le parking de l'entreprise et des salariés (sans aucune identification) mettant des cartons, des seaux ou des sacs dans des voitures force est de constater que le nom de PERSONNE1.) n'apparaît aucunement dans ce rapport. Il n'est ni soutenu ni prouvé que le requérant apparaîtrait sur l'une ou l'autre des nombreuses photos illustrant le rapport. Il n'est ni soutenu ni établi que PERSONNE1.) serait le propriétaire ou le détenteur de l'un des véhicules ayant été chargés. Et il n'est ni soutenu ni prouvé non plus que le jour des chargements observés, PERSONNE1.) aurait circulé dans l'une des voitures chargées.

La société SOCIETE1.) SA verse également deux photos (pièce 6 de Maître Rapp) prétendument prises à la sortie de la production par une caméra de surveillance. Le requérant conteste la valeur probante de ces clichés ainsi que le caractère loyal de cet élément de preuve en soutenant qu'il n'aurait pas été informé de l'existence d'une caméra de surveillance à cet endroit.

Indépendamment de la question de savoir si, et dans quelle mesure, les deux images produites en cause constituent un moyen de preuve loyal, le Tribunal se doit de constater d'emblée que ces clichés ne permettent pas de constater que le requérant aurait commis, le 15 juin 2021 vers 22.41 heures, un vol domestique de produits finis. En effet, s'il n'a pas été contesté que le salarié qui apparaît sur ces deux clichés est bien le requérant, force est de constater, à l'instar du requérant, qu'il est impossible d'identifier ce que celui-ci tient dans sa main gauche. Il n'est pas possible d'identifier un sac de course et encore moins d'en déterminer le contenu.

La société SOCIETE1.) SA soutient finalement que PERSONNE1.) aurait reconnu avoir commis des vols domestiques, ce que le requérant conteste cependant avoir fait. A l'appui de son affirmation, la société défenderesse se réfère à l'attestation de PERSONNE5.) qui indique « Monsieur PERSONNE1.) et Monsieur PERSONNE4.) n'ont pas réagi lors des reproches qui leur ont été faits. Ils ont juste dit que de temps en temps cela leur arrivait de prendre quelques boîtes de noix ». Cette phrase est très imprécise. En effet, on ignore qui a dit quoi exactement. Il ne résulte pas clairement de l'attestation si les deux salariés ont fait chacun, à tour de rôle, cette déclaration, ou si, au contraire, un des salariés a incriminé son collègue. Force est encore de constater que cette déclaration n'est corroborée par aucun autre élément du dossier. Au contraire, PERSONNE3.) se contente de déclarer dans son attestation que « Les personnes sont restées sans réaction et elles n'ont pas nié les accusations » et PERSONNE4.) semble au contraire l'infirmer en indiquant dans son attestation « Ils nous ont accusés de vol, ce que je réfute ».

La société SOCIETE1.) SA se réfère encore à l'attestation établie par PERSONNE6.) (pièce 12 de Maître Peuvrel) dans laquelle ce dernier explique que PERSONNE3.) aurait autorisé « tout le personnel et à plusieurs reprises de prendre la marchandise avec des défauts » ou encore qu'il a autorisé « toute l'équipe » à prendre des produits finis invendables. L'auteur explique qu'à un moment donné, le même PERSONNE3.) l'aurait appelé pour lui dire de ne pas prendre de produits, car « le patron nous faisait une visite surprise de surveillance vers 21.00 heures ». Le mandataire de la société SOCIETE1.) SA invoque cette attestation pour

soutenir, d'une part, que les salariés prenaient des produits prétendument invendables et, d'autre part, qu'ils étaient parfaitement conscients que cette pratique n'était pas autorisée par leur employeur. Force est de constater que le nom de PERSONNE1.) n'est jamais cité dans cette attestation. Il ne résulte dès lors pas de cette attestation que PERSONNE1.) aurait effectivement cédé à la prétendue invitation de PERSONNE3.) de prendre des produits invendables.

Il suit des développements qui précèdent que la société SOCIETE1.) SA reste en défaut de prouver la matérialité du grief de vol domestique gisant à la base du licenciement.

Il y a partant lieu de retenir que le licenciement est abusif.

3. Les demandes indemnitaires

a. L'indemnité compensatoire de préavis

L'article L.124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L.124-4 et L.124-5 doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondante à la durée du préavis.

Il est précisé que cette indemnité ne se confond ni avec l'indemnité de départ ni avec la réparation visée à l'article L.124-10 du Code du travail.

Eu égard à l'ancienneté du requérant, le délai de préavis aurait été de 4 mois.

Contrairement à l'hypothèse des indemnités de chômage versées au salarié licencié pour tout ou partie de la période théoriquement couverte par l'indemnité de préavis et dont le remboursement est réclamé par l'ETAT à l'employeur, aucune disposition légale ne prévoit la déduction des salaires perçus par un salarié licencié pendant la période théorique couverte par l'indemnité compensatoire de préavis et dont le nouvel employeur ne peut d'ailleurs réclamer le remboursement à l'employeur précédent.

Force est encore de constater que la situation d'un salarié licencié avec effet immédiat qui se retrouve sans revenu du jour au lendemain et qui reprend rapidement un emploi après son licenciement n'est pas comparable à celle prévue à l'article L.124-9 du Code du travail, d'un salarié licencié avec préavis qui prend un nouvel emploi au cours de la période de préavis pour laquelle il bénéficie d'une dispense de travail.

Il n'y a partant pas lieu, en l'espèce, de procéder à une quelconque déduction au niveau de l'indemnité compensatoire de préavis de sorte qu'il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) pour le montant réclamé de 9.302,64 euros.

b. L'indemnité de départ

En application de l'article L.124-7 du Code du travail, PERSONNE1.) peut prétendre à une indemnité de départ correspondante à un mois de salaire étant donné qu'il pouvait se prévaloir d'une ancienneté de plus de 5 années.

Le montant réclamé par le requérant n'ayant pas été autrement contesté, il y a lieu de condamner la société SOCIETE1.) SA à lui payer la somme de 2.325,66 euros à ce titre.

c. Les dommages et intérêts

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'il a subi du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages et intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié ainsi que des intérêts légitimes du salarié et de l'employeur.

- 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. 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 nouveau travail, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

En l'espèce, le requérant réclame des dommages et intérêts d'un montant de 4.142,22 euros correspondant à la perte de rémunération pour la période du 9 juillet au 31 août 2021.

Comme cette période est d'ores et déjà théoriquement couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, il y a lieu de débouter PERSONNE1.) de ce volet de sa demande.

- Le préjudice moral

Le requérant a en principe droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Eu égard à l'ancienneté (5 ans) et à l'âge (34 ans) du requérant au moment du licenciement ainsi qu'aux circonstances de celui-ci, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit à sa demande tendant au paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral à concurrence d'un montant fixé ex aequo et bono à 3.500 euros.

4. Les documents

a. Le formulaire U1

Le requérant explique que la société SOCIETE1.) SA lui a délivré un certificat U1 portant l'indication que la relation de travail a pris fin suite à une résiliation d'un commun accord des parties. Estimant que cette indication est incorrecte et qu'elle lui a par ailleurs causé grief dans la mesure où la perception d'indemnité de chômage lui aurait été refusée en France au motif qu'une telle résiliation n'est pas de nature à ouvrir un droit aux indemnités de chômage, le requérant conclut à la condamnation de la société défenderesse à lui remettre un certificat U1 indiquant que le contrat de travail a pris fin à la suite d'un licenciement avec effet immédiat.

La société SOCIETE1.) SA soulève l'incompétence matérielle du Tribunal du travail pour connaître de cette demande, le certificat visé serait prévu par une disposition du Code de la Sécurité sociale de sorte que cette demande relèverait de la compétence des juridictions sociales.

Contrairement aux plaidoiries de la partie défenderesse, l'article L. 521-10 (2) du Code du travail stipule que: « Les employeurs sont tenus de délivrer aux travailleurs ou aux bureaux de placement publics, les certificats qui leur sont demandés en vue de l'octroi de l'indemnité de chômage et de donner aux bureaux de placement publics les informations nécessaires y relatives ».

Or, pour les salariés résidant en France, cette attestation patronale prend la forme du formulaire U1.

Le moyen d'incompétence soulevé par la société SOCIETE1.) SA doit dès lors être écarté.

Dans la mesure par ailleurs où la délivrance d'un certificat U1 conforme à la réalité constitue une contestation relative à un contrat de travail qui s'élève entre un employeur, d'une part, et un ancien salarié, d'autre part, au sens de l'article 25 du Nouveau code de procédure civile, il y a lieu de constater que le Tribunal du travail est compétent matériellement pour en connaître.

Eu égard aux explications du requérant et à la décision à intervenir en ce qui concerne la rupture de la relation de travail, il y a lieu de condamner la société SOCIETE1.) SA à remettre à PERSONNE1.) un certificat U1 dûment rectifié.

b. le certificat de travail

L'article L.125-6 du Code du travail dispose que si le salarié en a fait la demande, l'employeur est obligé de lui délivrer un certificat contenant exclusivement la date de son entrée en service et celle de sa sortie, la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

La société SOCIETE1.) SA n'établissant pas avoir répondu à cette obligation légale, il y a lieu de faire droit à la demande du requérant.

Afin d'assurer la remise de l'attestation patronale (formulaire U1) rectifiée ainsi que du certificat de travail, il y a lieu d'assortir la condamnation à prononcer d'une astreinte conformément à l'article 2059 du Code civil. Il y a lieu cependant de plafonner l'astreinte au montant de 2.000 euros.

c. Un solde de tous comptes

Aucune disposition du Code du travail n'oblige les parties à signer un solde de tous comptes ; l'établissement et la signature d'un tel document constituent une faculté ouverte aux parties. Aucune d'elles ne peut dès lors exiger de l'autre l'établissement d'un tel reçu.

La demande tendant à la condamnation sous peine d'astreinte de la société SOCIETE1.) SA de produire un solde de tous comptes doit dès lors être rejetée pour être non fondée.

5. Les frais d'avocat

PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) SA à lui payer des dommages et intérêts du chef de remboursement de frais d'avocat d'un montant de 3.500 euros.

Dans un premier temps, la société SOCIETE1.) SA a affirmé que le requérant restait en défaut de verser des pièces à l'appui de cette demande. Par la suite, il s'est cependant avéré que la pièce 17 que Maître Peuvrel invoquée dans ce contexte avait effectivement été communiquée à la partie adverse.

La société SOCIETE1.) SA conclut néanmoins au rejet de la demande au motif que le ministère d'avoué n'est pas obligatoire de sorte qu'en recourant au service d'un avocat, le requérant aurait omis de satisfaire à son obligation de limiter son préjudice.

Il est admis que les frais et honoraires d'avocat peuvent donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure. La circonstance que l'article 240 du Nouveau code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle (Cour d'appel, 13 octobre 2005, n°26892).

Le droit de se voir rembourser les frais d'avocat est soumis aux conditions strictes qui doivent être remplies dans le cadre de toute demande en responsabilité civile et le juge est amené à vérifier dans chaque cas spécifique si les conditions prévues pour l'engagement de cette responsabilité, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale directe entre la faute et le préjudice, sont cumulativement réunies (Cour d'appel, 17 février 2016, n°41704 du rôle ; Tribunal d'arrondissement de Luxembourg, 17 octobre 2018, n°183118 du rôle).

En l'espèce, il résulte de la décision à intervenir que PERSONNE1.) a été licencié de manière abusive par la société SOCIETE1.) SA et l'action introduite par PERSONNE1.) contre la société SOCIETE1.) SA se trouve par ailleurs en relation causale avec la faute commise par la société défenderesse.

C'est à tort que la société SOCIETE1.) SA conteste l'existence d'un lien causal entre l'action en justice et les frais d'avocat engendrés au motif que le ministère d'avoué n'est pas obligatoire devant le Tribunal du travail. En effet, eu égard à la complexité du litige, il ne saurait être reproché au requérant de ne pas avoir plaidé seul son affaire.

Force est cependant de constater que le requérant verse deux notes d'honoraires d'un montant total de 1.805,50 euros et qu'il produit des preuves du paiement pour un montant total de 1.305,50 euros (277,50 euros le 14 janvier 2022, 200 euros le 4 mars 2022, 200 euros le 18 mars 2022, 328 euros le 27 janvier 2023 et 300 euros le 3 mars 2023).

Comme le montant effectivement payé n'est pas excessif eu égard à la complexité de l'affaire, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) à concurrence du montant qu'il prouve avoir versé à son mandataire, à savoir 1.305,50 euros.

6. Les demandes accessoires

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée dans la mesure où la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'est pas établie dans son chef.

Aucune condamnation à intervenir n'ayant trait à des salaires échus au sens de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la requête de PERSONNE1.) en la forme ;

constate la nullité de la convention de résiliation d'un commun accord signée le 8 juillet 2021 ;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 8 juillet 2021 ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant 9.302,64 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ pour le montant 2.325,66 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral à concurrence du montant de 3.500 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 15.128,30 euros avec les intérêts légaux à partir du 5 novembre 2021, date de la requête, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel et en déboute ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) tendant à la remise d'un certificat U1 rectifié et d'un certificat de travail ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à remettre à PERSONNE1.) un certificat U1 rectifié et un certificat de travail dans la quinzaine de la notification du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 25 euros par document et jour de retard, le maximum de l'astreinte étant fixé à 2.000 euros ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) tendant à la remise d'un solde de tous comptes et en déboute ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de frais d'avocat à concurrence du montant de 1.305,50 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.305,50 euros avec les intérêts légaux à compter du 14 janvier 2022 sur le montant de 277,50 euros, du 4 mars 2022 sur le montant de 200 euros, du 18 mars 2022 sur le montant de 200 euros, du 27 janvier 2023 sur le montant de 328 euros et du 3 mars 2023 sur le montant de 300 euros, à chaque fois jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, 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.