

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 2900 / 2023
L-TRAV-430/22**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
13 NOVEMBRE 2023**

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

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du tribunal du travail de Luxembourg
Joey THIES	assesseur-employeur
Miguel RODRIGUES	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à BR-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Sophie HAYRANT-GWINNER, avocat,
demeurant à Paris.

et

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs,

inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Daniel NERL, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Anissa BALI, avocat à la Cour, tous deux demeurant à Strassen.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 3 août 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 29 août 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 9 octobre 2023. Lors de cette audience Maître Sophie HAYRANT-GWINNER exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Daniel NERL répliqua pour la société défenderesse.

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

Jugement

qui suit :

Objet de la saisine

PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 3 août 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) S.A., devenue la société SOCIETE1.) S.A. (voir *infra*), devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif, les montants suivants pour un montant total de 730.465,02 euros, conformément à son décompte actualisé au 9 octobre 2023, le tout avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête :

- préjudice matériel :
 - o 23 mois de salaire correspondant aux mois à effectuer au sein de l'entreprise dans le cadre de la mission d'expatriation soit 1.277.650 réaux brésiliens, soit 228.699,35 euros,
 - o 8 % du salaire de base mensuel sur une période de 23 mois, soit 102.212 réaux brésiliens, soit 18.295,95 euros,
 - o 23 mois d'indemnité d'expatriation soit 291.295 réaux brésiliens, soit 52.141,81 euros,

- 23 mois d'indemnité de mission soit 458.263,98 réaux brésiliens, soit 82.029,25 euros,
 - 23 mois de compensation au titre de la Prévoyance professionnelle, santé, rapatriement et assurances soit 78.067,18 réaux brésiliens, soit 13.974,03 euros,
 - bonus à titre d'objectif annuel de 34 % du salaire par mois, soit 82.214,63 euros,
 - assurance complémentaire santé pour la famille de 570 euros par mois, soit 13.110 euros,
 - bonus forfaitaire d'expatriation alloué au conjoint de 40.000 euros,
- préjudice moral : 200 000 euros.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile de 2.500 euros.

À l'audience du 9 octobre 2023, PERSONNE1.) a déclaré renoncer à sa demande à voir déclarer commun le jugement à l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi. Il convient de lui en donner acte.

Société SOCIETE1.) S.A.

À l'audience du 9 octobre 2023, la société SOCIETE1.) S.A. conclut à la forclusion des demandes de PERSONNE1.), sinon à la régularité du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Elle sollicite encore la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

Faits

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du Tribunal, les faits *pertinents* se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagée en qualité de « *director human resources* » par la société SOCIETE1.) S.A. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 28 juillet 2020, prévoyant une prise d'effet au 1^{er} octobre 2020.

L'employeur a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de deux mois, courant du 1^{er} septembre au 31 octobre 2021, par courrier du 30 août 2021. Ce courrier a fait l'objet d'une notification par SOCIETE2.) à l'adresse de PERSONNE1.) au Brésil le 3 septembre 2021.

La société SOCIETE1.) S.A. s'est substituée à la société SOCIETE1.) S.A. suite à une fusion-absorption opérée courant 2023, la société SOCIETE1.) S.A. ayant été rayée du registre de commerce et des sociétés (RCS) suivant mention du 17 avril 2023.

Motifs de la décision

Compétence territoriale internationale

Le présent litige comprend un élément d'extranéité, en ce qu'il se meut entre une salariée non-résidente et une société établie au Luxembourg, de sorte que règlement (UE) n° 1215/2012 du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (ci-après : le règlement (UE) n° 1215/2012 du 12 décembre 2012) s'applique.

Le contrat de travail à durée indéterminée du 28 juillet 2020 contient une clause attributive de compétence en faveur des juridictions du Luxembourg.

Par application des articles 21, point 1. a), 23 et 25 du règlement (UE) n° 1215/2012 du 12 décembre 2012, le Tribunal de céans est compétent pour connaître des demandes de PERSONNE1.).

Moyen de la société SOCIETE1.) S.A. tiré de la forclusion des demandes de PERSONNE1.)

La société SOCIETE1.) S.A. soutient que PERSONNE1.) était, au moment du dépôt de sa requête introductive d'instance en date du 3 août 2022, forclosé à agir, en ce qu'elle n'aurait pas demandé les motifs du licenciement du 30 août 2021 conformément à l'article L.124-5 (1) du code du travail, puis n'aurait pas introduit de requête endéans le délai de forclusion de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation, tel que requis par l'article L.124-11 (2) du code du travail. Elle fait encore valoir que l'on ne pourrait qu'interrompre un délai de forclusion qui a valablement commencé à courir, de sorte que l'on ne saurait pas réclamer contre un licenciement avec préavis sans avoir demandé les motifs. Le courriel du 16 septembre 2021, dans sa version « Word » initialement communiquée (« pièce 3 » de PERSONNE1.) ne donnerait pas de garanties d'intégrité du message, tandis que le fil de messages communiqué à l'approche de l'audience du 9 octobre 2023 (« pièce 3bis » de PERSONNE1.) serait à écarter des débats en ce qu'il serait rédigé en langue portugaise et n'aurait pas fait l'objet d'une traduction assermentée.

PERSONNE1.) répond qu'elle a valablement interrompu le délai de trois mois prévu par l'article L.124-11 (2) du code du travail moyennant courriel du 16 septembre 2021 de son mandataire de l'époque, un avocat du barreau de São Paulo (Brésil). Ledit courriel du 16 septembre 2021, quand bien même ce dernier n'aurait pas fait l'objet d'une traduction assermentée, viendrait corroborer de précédents mails rédigés en anglais envoyés par elle, consistant « *pour l'essentiel à discuter la cessation des relations de travail entreprise par l'employeur* ». Il s'agirait là d'une manifestation non équivoque de la réclamation faite quant à la cessation de son contrat de travail, qui aurait valablement interrompu le délai de trois mois. Le moyen tiré de la forclusion de ses demandes serait dès lors à rejeter.

L'article L.124-11 (2) du code du travail dispose que « *l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la*

notification du licenciement ou de sa motivation. À défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L. 124-5, paragraphe (2). Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année ».

Le législateur a clairement réglementé les trois hypothèses susceptibles de se présenter à la suite d'un licenciement avec préavis : - Si le salarié licencié ne demande pas les motifs du licenciement, le délai de forclusion de trois mois court à compter de la notification du congédiement. - Si le salarié demande les motifs et si l'employeur lui répond dans le délai légal d'un mois, le délai de forclusion court à partir de la notification de la motivation. - Si le licencié demande les motifs et si l'employeur ne répond pas dans le délai lui imparti, le délai de forclusion court à partir de l'expiration du délai d'un mois visé à l'article L.124-5 (2) du code du travail (Cour, 8^{ème} ch., 18 juin 2020, rôle n° CAL-2019-00066).

Les délais de procédure, dont les délais de forclusion, ont pour objet d'enfermer les activités procédurales des plaideurs dans un espace de temps déterminé : en l'occurrence, il s'agit de protéger l'employeur contre des actions tardives de la part de salariés licenciés. À suivre [un] raisonnement [de] distinction entre la contestation du licenciement et la contestation des motifs du licenciement, le salarié pourrait, dans un premier temps, contester la régularité du licenciement tout en demandant les motifs, et, dans un deuxième temps, contester les motifs de ce licenciement après leur notification par l'employeur, de sorte qu'en pareil cas deux délais différents courraient à la suite du même licenciement et qu'il faudrait distinguer entre deux délais de forclusion différents selon les motifs invoqués par le salarié à l'appui de son action devant la juridiction du travail. Or, pareille hypothèse n'est pas prévue par le législateur (Cour, 8^{ème} ch., 7 mars 2019, rôle n° 44856).

En l'espèce, il est constant aux débats que le licenciement prononcé par courrier du 30 août 2021 a été notifié à PERSONNE1.) le 3 septembre 2021 et que cette dernière n'a pas demandé les motifs de son licenciement avec préavis.

Le courriel du 16 septembre 2021 envoyé par le mandataire de l'époque de PERSONNE1.), s'il donne dans sa version de fil de courriels les garanties d'authenticité nécessaires (« *pièce 3bis* » de PERSONNE1.) et ne soulève, dans sa version initiale (« *pièce 3* » de PERSONNE1.), pas d'objection, par rapport au critère d'ordre privé pour l'admission de pièces en une langue différente de celles énumérées à l'article 3 de la loi du 24 février 1984 sur le régime des langues qu'est la bonne compréhension de leur contenu par tous les intervenants au procès (Cour, 7^{ème} ch., 31 janvier 2008, rôle n° 38876), quant au contenu de la traduction même non assermentée versée, à l'âge des multiples possibilités de comparaison offertes via des traductions gratuites en ligne en présence d'un contenu textuel non technique de petite taille, il demeure que ledit courriel ne porte aucune réclamation au sens dudit article L.124-11 (2) : après avoir signalé une disposition « *à procéder à la négociation du licenciement de PERSONNE1.)* », il se borne à énoncer sept questions, mais ne soulève pas le caractère abusif du licenciement¹.

¹ v. à ce sujet: Cour 3^{ème} ch., 20 mars 2014, rôle n° 38220 ; Cour 8^{ème} ch., 14 juillet 2022, rôle n° CAL-2021-00564 : Pour valoir réclamation au sens de l'article L. 124-11 (2) du Code du travail, la lettre de réclamation doit énoncer clairement que le licenciement est considéré comme abusif et susceptible d'engendrer dans le chef de l'employeur l'obligation de réparer le préjudice causé par cet acte.

Le courriel du 16 septembre 2021 est dès lors sans incidence sur la computation des délais prévus à l'article L.124-11 (2) du code du travail.

Dans les conditions ainsi exposées, PERSONNE1.) disposait d'un délai d'action de trois mois à partir de la notification de son licenciement, intervenue le 3 septembre 2021, soit jusqu'au 3 décembre 2021.

Ses demandes contenues dans sa requête introductive d'instance intitulée « *requête en licenciement avec préavis abusif* », déposée seulement le 3 août 2022, se heurtent dès lors à la forclusion inscrite à l'article L.124-11 (2) du code du travail.

Lesdites demandes sont partant irrecevables.

Accessoires

- *Demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

PERSONNE1.) n'obtenant pas gain de cause, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

À défaut pour la société SOCIETE1.) S.A. de justifier en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

- *Demande en exécution provisoire*

La partie demanderesse sollicite l'exécution provisoire du présent jugement ; au vu de l'issue du litige, il n'y a pas lieu de la prononcer.

- *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de PERSONNE1.).

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du travail de Luxembourg,
statuant contradictoirement et en premier ressort,

vidant l'instance et déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées,

donne acte à PERSONNE1.) de sa renonciation à sa demande à voir déclarer commun le jugement à l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi,

dit irrecevables les demandes de PERSONNE1.) contenues dans sa requête introductive d'instance intitulée « *requête en licenciement avec préavis abusif* », déposée le 3 août 2022,

dit non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement,

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à 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, à la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière