

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 3306/2023

(- rôle L-TRAV-582/2020)

(- rôle L-TRAV-752/2021)

AUDIENCE PUBLIQUE DU 15 DECEMBRE 2023

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le j u g e m e n t qui suit

dans la cause **e n t r e :**

I) TRAV. 582/2020

PERSONNE1.), sans état connu, demeurant à L-ADRESSE1.),

demandeur principal et défendeur sur reconvention, comparant par Maître Jean-Xavier MANGA, 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 gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de et à Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

défenderesse principale et demanderesse par reconvention, comparant par Monsieur PERSONNE2.), Head of General Administration and Finance, ayant procuration – annexée à la minute du présent jugement.

II) TRAV. 752/2021

PERSONNE1.), sans état connu, demeurant à L-ADRESSE1.),

demandeur principal et défendeur sur reconvention, comparant par Maître Jean-Xavier MANGA, 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 gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de et à Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

défenderesse principale et demanderesse par reconvention, comparant par Monsieur PERSONNE2.), Head of General Administration and Finance, ayant procuration – annexée à la minute du présent jugement,

en présence de l'**ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-ADRESSE3.), dûment informé, comparant par Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

P R E S E N T S :

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Véronique WAGENER**, assesseur – employeur ;
- **Fernand GALES**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

F A I T S :

l) Suite à la requête déposée le 16 septembre 2020 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées à l'audience publique du vendredi, 09 octobre 2020.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la défenderesse comparut par Maître André HARPES. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 15 janvier 2021 pour plaidoiries.

A l'appel de la cause à l'audience publique du vendredi, 15 janvier 2021, l'affaire fut refixée au vendredi, 14 mai 2021.

Pour des raisons d'organisation interne, l'affaire émarginée a été retirée du rôle prévu pour le 14 mai 2021 et a été refixée au vendredi, 29 octobre 2021 pour plaidoiries.

En date du 27 octobre 2021, la société défenderesse informa son mandataire, Maître André HARPES, et le tribunal du travail qu'elle se défendra dès à présent elle-même.

A l'audience publique du vendredi, 29 octobre 2021, l'affaire fut refixée au vendredi, 18 février 2022.

II) Suite à la requête déposée le 22 novembre 2021 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées avec l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'audience publique du vendredi, 18 février 2022 en vue d'une jonction avec le rôle introduit le 16 septembre 2020 enregistré sous le numéro TRAV. 582/2020.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Maître Franca ALLEGRA.

I + II) Les deux rôles furent alors contradictoirement fixés au vendredi, 13 mai 2022 pour plaidoiries.

Par la suite, les deux rôles subirent un certain nombre de remises contradictoires (24.06.2022, 25.10.2022, 24.01.2023, 25.04.2023, 26.09.2023).

Lors de l'audience publique du mardi, 26 septembre 2023, les deux affaires furent fixées au vendredi, 24 novembre 2023.

A l'audience publique du vendredi, 24 novembre 2023, les deux dossiers furent utilement retenus. Lors de cette audience, Maître Jean-Xavier MANGA, le mandataire de la partie requérante, et Monsieur PERSONNE2.), Head of General Administration and Finance, le représentant de la société défenderesse, ayant procuration, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement, tandis que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Maître Franca ALLEGRA.

Sur ce, le tribunal du travail prit les affaires en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé,

le jugement qui suit :

1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 16 septembre 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. (ci-après la société SOCIETE1.)) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux de déclarer abusif le licenciement avec préavis du 29 novembre 2019 et de l'entendre condamner au paiement des montants actualisés suivants :

Préjudice matériel	6.601,18 €
Arriérés de salaire	1.837,58 €
Bonus mai 2019	3.000,00 €
Indemnité pour congés non pris	7.941,77 €
Préjudice moral	10.000,00 €

à chaque fois avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 5.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

Cette affaire a été enrôlée sous le numéro L-TRAV-582/20.

Par requête déposée au greffe le 22 novembre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège en déclaration de jugement commun.

Cette affaire a été enrôlée sous le numéro L-TRAV-752/21.

A l'audience des plaidoiries, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, (ci-après l'ETAT) a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur à lui rembourser le montant de 5.085,24 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.) pour la période allant du 1^{er} février 2020 au 15 mars 2020.

A titre reconventionnel, la société SOCIETE1.) conclut à la condamnation de PERSONNE1.) au paiement de la somme de 10.000,- euros pour procédure abusive et vexatoire et de la somme de 5.000,- euros à titre d'indemnité de procédure.

Les demandes, régulières en la forme, sont recevables.

2. Jonction

En vue d'une bonne administration de la justice, il y a lieu d'ordonner la jonction des rôles n° L-TRAV-582/20 et n° L-TRAV-752/21.

3. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 26 juin 2017, PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) en qualité de « Senior Consultant ».

Par courrier recommandé du 25 novembre 2019, PERSONNE1.) a été convoqué à un entretien préalable.

Par courrier recommandé du 29 novembre 2019, PERSONNE1.) a été licencié avec préavis de deux mois.

Par courrier recommandé du 27 décembre 2019, le mandataire de PERSONNE1.) a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier recommandé du 26 janvier 2020, la société SOCIETE1.) lui a fourni les motifs suivants :

SCAN

Par courrier recommandé du 24 février 2020, le mandataire de PERSONNE1.) a contesté les motifs invoqués à l'appui du licenciement.

3. Compétence territoriale

La société SOCIETE1.) soulève à l'audience du 24 novembre 2023 l'incompétence territoriale du tribunal du travail de Luxembourg pour connaître de la demande alors qu'à partir du 10 janvier 2020 PERSONNE1.) aurait travaillé au siège social de la société à ADRESSE2.).

La société SOCIETE1.) soutient que le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette serait compétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.).

Il est de principe que l'exception d'incompétence territoriale est un moyen d'ordre privé qui doit être soulevé « in limine litis », avant toute défense au fond.

Ainsi, l'incompétence territoriale est une incompétence relative, elle doit partant être soulevée par le défendeur tout au début de la procédure faute de quoi il sera forclos et son moyen sera déclaré irrecevable.

Si le déclinatoire de compétence est soulevé, il appartient alors au demandeur de justifier la compétence du tribunal saisi.

Aux termes de l'article 47 du Nouveau Code de Procédure Civile :

« En matière de contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage, aux régimes complémentaires de pension et à l'assurance insolvabilité, la juridiction compétente est celle du lieu de travail.

Lorsque celui-ci s'étend sur le ressort de plusieurs juridictions, est compétente la juridiction du lieu de travail principal.

Lorsque le lieu de travail s'étend sur tout le territoire du Grand-Duché, est compétente la juridiction siégeant à Luxembourg. »

Il est de principe que pour la détermination du lieu de travail, il convient d'apprécier la situation réelle et concrète du salarié, partant de tenir compte du lieu de travail effectif du salarié au moment du licenciement.

En l'espèce, il résulte de l'article 2 du contrat de travail conclu entre parties que « Le Salarié prestera ses services dans les bureaux de l'employeur ou auprès des clients de l'Employeur établis au Grand-Duché de Luxembourg ou à l'étranger. Le Salarié accepte cette clause de mobilité. Il est expressément

convenu entre les parties que le lieu de travail n'est pas considéré comme un élément essentiel du présent contrat. »

Eu égard à l'article 2 du contrat de travail précité et la société SOCIETE1.) n'établissant pas que le lieu de travail effectif de PERSONNE1.) aurait été dans le ressort d'Esch-sur-Alzette, cette dernière ayant dispensé PERSONNE1.) de prêter toute activité à partir du 13 janvier 2020, le tribunal du travail de Luxembourg est partant compétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.).

4. Appréciation

4.1 La précision des motifs du licenciement avec préavis du 29 novembre 2019

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs n'auraient pas été exposés avec la précision requise par la loi et la jurisprudence.

La société SOCIETE1.) estime au contraire avoir exposés le motif économique de licenciement avec la précision requise alors qu'elle aurait décrit la situation financière difficile de la société SOCIETE1.) et le fait qu'elle n'avait plus de missions à confier à PERSONNE1.).

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

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.124-5(2) 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.

En particulier, en cas de licenciement pour motifs économiques, il appartient à l'employeur d'indiquer non seulement le motif économique le conduisant à prononcer le licenciement mais encore à préciser l'incidence de la suppression du poste de travail décidée sur l'emploi du salarié individuel licencié, expliquant pourquoi précisément le poste de travail occupé par ce salarié est supprimé. Dès lors, en cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du licenciement est partant précise si l'employeur y a indiqué les raisons de la restructuration de son entreprise, les mesures de restructuration qu'il a prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) fait valoir qu'il s'agirait d'un licenciement économique.

A ce titre, elle se contente d'indiquer que son secteur aurait été frappé par une crise économique fin 2019 ayant engendré une baisse de la clientèle avec une baisse des contrats de prestations de service de l'ordre de 30 à 35%. Elle poursuit par indiquer qu'elle a réalisé une simulation en novembre 2019 qui prévoirait une diminution des missions de prestations de services de plus de 30% et une réduction du chiffre d'affaires mensuel de 50% d'ici le premier trimestre 2020.

La société SOCIETE1.) finit par expliquer que PERSONNE1.) aurait été affecté lors de son engagement auprès du client SOCIETE2.) pour débiter une nouvelle mission le 10 janvier 2019 chez SOCIETE3.) et qu'avec effet au 9 janvier 2020 SOCIETE3.) aurait mis fin à la mission de PERSONNE1.) (et à d'autres missions sur la période de fin 2019/début 2020). Faute d'avoir du travail à lui confier et en raison des prévisions du marché pour le secteur d'activité de la société SOCIETE1.) et de la situation financière de la société SOCIETE1.), elle soutient avoir été contrainte de mettre un terme au contrat de travail de PERSONNE1.).

A la lecture de la lettre de licenciement, le tribunal constate que la lettre ne répond pas aux exigences de précision exigées par la loi et la jurisprudence alors qu'elle ne contient aucune précision exacte quant aux mesures de restructuration prises eu égard à sa situation financière et à la baisse de la clientèle, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi de PERSONNE1.) qui a été engagé en tant que « Senior Consultant ».

En effet, le tribunal ignore quelle a été la restructuration opérée au sein de la société SOCIETE1.) afin de réduire l'impact de la crise sur sa situation financière et concrètement qu'est advenu du poste de PERSONNE1.) qui n'a pas été engagé spécifiquement pour la mission du client SOCIETE3.).

La société SOCIETE1.) n'indique pas si le poste de PERSONNE1.) a été supprimé ou quel est l'impact de la suppression du poste de PERSONNE1.) sur sa situation financière.

Il est rappelé que l'employeur ne saurait baser son licenciement économique sur un motif hypothétique telle que la simulation invoquée dans la lettre de motifs.

La lettre de licenciement est ainsi rédigée de manière vague et générale.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, il y a partant lieu de déclarer le licenciement du 29 novembre 2019 abusif.

4.2 Indemnisation

4.2.1 Préjudice matériel

PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 6.601,18 euros à titre d'indemnisation du préjudice matériel subi pour la période de janvier 2020 à juin 2020.

La société SOCIETE1.) conteste la demande de PERSONNE1.).

Conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

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

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le congédiement doit être indemnisé.

Ainsi, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. En effet, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur (Cour d'appel, 7 juillet 2005, numéro 29523 du rôle).

En l'espèce, le tribunal constate que PERSONNE1.) ne verse aucune pièce établissant une recherche d'un emploi à partir de son licenciement ou du moins à partir du 13 janvier 2020 date à laquelle il a été dispensé de prêter son travail.

Bien que PERSONNE1.) a retrouvé un nouvel emploi le 15 mars 2020 auprès de la société SOCIETE4.) S.A., PERSONNE1.) ne verse aucune pièce détaillant ses recherches d'emploi de sorte que les pertes de salaires postérieures au licenciement ne se trouvent plus en relation causale directe avec le licenciement abusif.

La demande de PERSONNE1.) en réparation de son préjudice matériel n'est par conséquent pas fondée.

4.2.2 Préjudice moral

PERSONNE1.) a droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

Si le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépend aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de rechercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Même si PERSONNE1.) n'a pas prouvé que la recherche d'un nouvel emploi lui a causé des tracas particuliers et qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel, il a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui, compte tenu de son ancienneté et des circonstances du licenciement, est à fixer ex æquo et bono à la somme de 750,- euros.

4.2.3 Arriérés de salaire et bonus

PERSONNE1.) fait valoir avoir toujours bien fait son travail et que la société SOCIETE1.) lui aurait adressé un courriel le 14 décembre 2018 pour lui confirmer un accord relatif à une augmentation de salaire et paiement d'un bonus.

Il soutient que la société SOCIETE1.) aurait respecté l'accord de janvier à avril 2019 mais qu'à partir du mois de mai 2019 la société SOCIETE1.) n'aurait pas respecté l'accord et n'aurait pas procédé à son augmentation de salaire et ne lui aurait pas payé son bonus de 3.000,- euros.

PERSONNE1.) chiffre sa demande pour les arriérés de salaire pour la période de mai 2019 à décembre 2019 à la somme de 1.837,58 euros et pour janvier 2020 à la somme de 3.140,88 euros.

La société SOCIETE1.) conteste la demande en faisant valoir que l'accord oral n'aurait pas été formalisé alors que le paiement du bonus et l'augmentation

salariale aurait été conditionné par le passage de PERSONNE1.) au grade d'Assistant-Manager.

PERSONNE1.) n'ayant pas été promu au prédit grade, la société SOCIETE1.) soutient ne pas être redevable des sommes réclamées.

Il résulte du courrier électronique de la société SOCIETE1.) à PERSONNE1.) du 14 décembre 2018 ce qui suit :

« *Bonjour PERSONNE1.),*

Suivant notre discussion tél je vous confirme notre accord à savoir :

Salaire brut annuel de 58.000.-€ à partir du 1.1.2019

Salaire brut annuel de 60.000.-€ à partir du 1.5.2019

Salaire brut annuel de 62.500.-€ à partir du 1.10.2019

Bonus de 3.000.-€ brut payable au mois de mai 2019 + promotion au grade de Assistant-Manager au 1^{er} mai 2019.

Merci de bien vouloir me confirmer par retour d'email votre accord et compréhensions sur ces points. (...) »

Par courrier électronique du même jour, PERSONNE1.) répond ce qui suit : « *Bonsoir PERSONNE3.),*

Je vous confirme aussi mon accord sur tous ces points ainsi que le passage probable en assistant manager en juin. (...) »

En l'espèce, le tribunal constate, et ce contrairement à ce qui est soutenu par la société SOCIETE1.), que l'accord était définitif et nullement conditionné par la promotion de PERSONNE1.) au poste d'assistant manager.

En effet, le simple fait que PERSONNE1.) ait confirmé l'accord en indiquant son passage probable au grade d'assistant manager ne permet pas de conclure que l'augmentation salariale et le paiement d'un bonus de 3.000,- euros était conditionné par la promotion de PERSONNE1.).

A partir de mai 2019 PERSONNE1.) aurait ainsi dû percevoir un salaire de 5.000,- euros brut et à partir d'octobre 2019 un salaire de 5.208,33 euros brut. Pour le mois de janvier 2020, PERSONNE1.) aurait dû percevoir un salaire de 5.338,54 euros brut.

PERSONNE1.) ayant cependant perçu de mai 2019 à novembre 2019 la somme de 4.833,33 euros brut mensuellement, pour décembre 2019 la somme de 4.954,16 euros brut et pour janvier 2020 la somme de 2.197,66 euros, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer fondée conformément au décompte versé en cause, soit pour la somme totale de 4.978,46 euros brut (1.837,58 + 3.140,88).

La demande de PERSONNE1.) est encore à déclarer fondée à hauteur de 3.000,- euros au titre du bonus que la société SOCIETE1.) aurait dû lui payer au mois de mai 2019.

Quant à la retenue sur salaire opérée par la société SOCIETE1.) à titre de « congés pris de trop » sur la fiche de salaire de janvier 2020 pour la somme de 2.756,50 euros il y a lieu d'analyser si la retenue était justifiée dans le cadre de la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour congés non pris.

4.2.4 Indemnité pour congés non pris

PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement de la somme de 7.406,807 euros pour l'année 2019 et correspondant à 30,003 jours de congés non pris.

Pour l'année 2020 il conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement de la somme de 534,96 euros correspondant à 2,167 jours de congés non pris.

Le décompte de congés de PERSONNE1.) s'établit comme suit :

SCAN

A l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) a réduit sa demande au titre des congés dus pour l'année 2018 de 2 jours pour désormais s'élever à 31,003 jours. Le solde de congés réclamé pour 2019 s'élève ainsi à 28,003 jours.

La société SOCIETE1.) soulève la nullité de la requête dans son intégralité sinon de la demande de congés formulée par PERSONNE1.).

A l'audience des plaidoiries, la société SOCIETE1.) a encore versé une note intitulée « Incident d'audience Note écrite » selon laquelle elle soutient que PERSONNE1.), en demandant le report d'un solde de congés de 33 jours pour l'année 2018, commettrait une escroquerie à jugement sinon une tentative d'escroquerie à jugement alors que PERSONNE1.) a été condamné pour faux et usage de faux et escroquerie en relation avec un certificat médical de deux jours versé en 2018.

Elle fait valoir qu'il appartiendrait au tribunal du travail de signaler aux autorités toute infraction constatée et elle conclut à voir remettre l'affaire afin de lui permettre de déposer une plainte.

A titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) conteste la demande de PERSONNE1.) en faisant valoir que les congés de PERSONNE1.) pour l'année 2018 auraient uniquement été reportés jusqu'au 31 mars 2019 et non au-delà de sorte que PERSONNE1.) ne saurait se prévaloir de jours de congé pour l'année 2018.

Pour l'année 2019, la société SOCIETE1.) fait valoir que PERSONNE1.) aurait pris un total de 37 jours de congés validés :

- Du 11 au 12 mars 2019 (2 jours)
- Du 29 avril au 17 mai 2019 (13 jours)
- Le 25 juillet 2019 (1 jour)
- Du 13 novembre au 30 novembre 2019 (13 jours)
- Du 4 décembre au 13 décembre 2019 (8 jours)

La société SOCIETE1.) fait encore valoir que PERSONNE1.) aurait pris 6 jours de congés non validés :

- Du 8 novembre au 13 novembre 2019 (3 jours)
- Le 3 décembre 2019 (1 jour)
- Du 16 décembre au 17 décembre 2019 (2 jours)

Sur l'année 2019, PERSONNE1.) aurait ainsi pris un total de 43 jours de congé de sorte que PERSONNE1.) aurait pris pour l'année 2019 14 jours de congés en trop.

En tenant compte de 2,33 jours de congés réduits pour janvier 2020, un solde négatif de 11,66 jours de congés ou 93,29 heures aurait dès lors été retranché de la fiche de salaire de PERSONNE1.) en janvier 2020.

PERSONNE1.) conteste que ses congés pour l'année 2018 n'auraient pas été reportés au-delà du 31 mars 2019 alors qu'en novembre 2019 le report figurerait encore sur la « vacation & sick leave balance » établi par la société SOCIETE1.).

La société SOCIETE1.) aurait en outre toujours opéré et toléré le report de congés de l'année précédente.

Quant à la demande de nullité de la requête introductive d'instance ou de la demande en paiement d'une indemnité pour congés non pris, le tribunal doit rejeter la demande pour ne reposer sur aucune base légale.

Quant aux demandes de la société SOCIETE1.) en relation avec les accusations de faux, usage de faux, escroquerie à jugement, blanchiment, il y a également lieu de les écarter pour défaut de pertinence alors que PERSONNE1.) n'a pas versé aux débats le certificat médical frauduleux et qu'il a réduit sa demande au titre du report de congés pour l'année 2018 de 2 jours correspondant aux deux jours de maladie pour lesquels PERSONNE1.) a été condamné au pénal.

Quant au report des jours de congés pour l'année 2018, il y a lieu de rappeler que la pratique dans certaines entreprises consiste à autoriser implicitement le report des jours de congé, notamment en le mentionnant dans les soldes de jours de congé généralement inscrits sur les fiches de paye. De nombreuses décisions de justice y ont vu un accord de l'employeur à reporter le congé et ont admis que le salarié pouvait par conséquent en bénéficier l'année subséquente. De même, si cette pratique perdure sur plusieurs années, le salarié peut légitimement

s'attendre à ce que cet usage soit continué. (Jean-Luc PUTZ, Comprendre et appliquer le droit du travail, 5^e édition, point 284)

En l'espèce, il y a lieu de constater que la société SOCIETE1.) a procédé au report du solde de congés de l'année 2018 sur sa fiche intitulée « vacation & sick leave balance » datée du 28 février 2019.

Le report du solde de congés de 2018 figure encore sur les « vacation & sick leave balance » datées du 30 septembre 2019 et 31 décembre 2019 établies par la société SOCIETE1.).

La société SOCIETE1.) a ainsi implicitement procédé au report du solde de congés de l'année 2018 et PERSONNE1.) pouvait en bénéficier en 2019.

Dans le calcul des jours de congés non pris par PERSONNE1.), il y a dès lors lieu de prendre en compte les 31,003 jours reportés de l'année 2018.

Pour l'année 2019, il résulte de l'article 6 du contrat de travail de PERSONNE1.) et du « vacation & sick leave balance » que ce dernier avait droit à 232,04 heures de congés soit 29 jours de congés.

Il est constant en cause que PERSONNE1.) a pris en 2019 les congés suivants :

- Du 11 au 12 mars 2019 (2 jours)
- Du 29 avril au 17 mai 2019 (13 jours)
- Le 25 juillet 2019 (1 jour)
- Du 13 novembre au 30 novembre 2019 (13 jours)

soit un total de 29 jours de congés.

Les parties sont en désaccord en ce qui concerne les périodes de congés suivantes :

- Du 8 novembre au 13 novembre 2019 (3 jours)
- Le 3 décembre 2019 (1 jour)
- Du 4 décembre au 13 décembre 2019 (8 jours)
- Du 16 décembre au 17 décembre 2019 (2 jours)

PERSONNE1.) conteste avoir pris des congés pour ces périodes mais fait valoir qu'il s'agirait de congés extraordinaires pris pour son mariage et la naissance de son enfant, congés extraordinaires interrompant ses congés ordinaires.

La société SOCIETE1.) conteste les congés extraordinaires allégués faute pour PERSONNE1.) d'établir qu'il s'est marié et qu'il a eu un enfant.

Eu égard aux contestations des parties, il y a lieu d'analyser chaque période de congés :

Du 8 novembre au 13 novembre 2019 (3 jours)

Il résulte du formulaire de demande de congé versé en cause que PERSONNE1.) a demandé en date du 15 octobre 2019 trois jours de congés pour la période du 8 novembre au 12 novembre 2019 avec le motif « mariage ».

Cette demande de congé a été refusée par la société SOCIETE1.).

Suivant le rapport d'activité de la société SOCIETE1.), PERSONNE1.) a été absent de son lieu de travail du 8 novembre 2019 au 12 novembre 2019 pour « mariage ».

Le certificat de résidence versé en cause par PERSONNE1.) confirme qu'il s'est marié le 8 novembre 2019 à ADRESSE4.).

Aux termes de l'article L.233-16 du Code du travail « Le salarié obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel a droit à un congé extraordinaire dans les cas suivants, fixé à :

(...) 6. trois jours pour le mariage ; (...) »

Ce congé extraordinaire doit être pris au moment de l'évènement et ne peut être reporté sur le congé ordinaire.

La société SOCIETE1.) ayant refusé le congé sans motif valable et PERSONNE1.) s'étant marié le 8 novembre 2019, il a partant droit à trois jours de congés extraordinaires du 8 novembre 2019 au 12 novembre 2019, congés qui ne sont pas imputables sur le congé ordinaire.

Le 3 décembre 2019

En l'espèce, il résulte du rapport d'activité de la société SOCIETE1.) que PERSONNE1.) n'a pas travaillé le 3 décembre 2019.

Aucun formulaire de demande de congé n'est versé pour cette période.

Il y a dès lors lieu de retenir que PERSONNE1.) a pris un jour de congé ordinaire le 3 décembre 2019.

Du 4 au 13 décembre 2019

En l'espèce, il résulte du formulaire de demande de congé versé en cause que PERSONNE1.) a fait en date du 27 septembre 2019 une demande de congés ordinaires pour la période du 4 décembre 2019 au 13 décembre 2019.

Ces congés ont été accordés par la société SOCIETE1.).

PERSONNE1.) fait cependant valoir qu'il s'agirait de congés extraordinaires alors que son fils serait né le 4 décembre 2019.

Aux termes de l'article L.233-16 du Code du travail « Le salarié obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel a droit à un congé extraordinaire dans les cas suivants, fixé à :

(...) 2. dix jours pour le père en cas de naissance d'un enfant ; (...)

Si l'évènement se produit durant une période de congé ordinaire, celui-ci est interrompu pendant la durée du congé extraordinaire. (...)

L'employeur doit être informé avec un délai de préavis de deux mois des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre ce congé. Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement (...).

A défaut de notification dans le délai imposé le congé peut être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur. (...) »

Suivant certificat de résidence élargi versé en cause, le fils de PERSONNE1.) est né le 4 décembre 2019.

PERSONNE1.) ne verse pas de pièce établissant qu'il a respecté le préavis de deux mois et qu'il a informé son employeur de la date prévisible d'accouchement de sa femme de sorte que le congé extraordinaire pour la naissance d'un enfant doit être réduit à deux jours.

Les 4 et 5 décembre 2019 PERSONNE1.) était ainsi en congé extraordinaire et à partir du 6 décembre 2019 jusqu'au 13 décembre 2019 en congé ordinaire (6 jours).

Du 16 décembre au 17 décembre 2019

Il résulte du rapport d'activité de la société SOCIETE1.) que PERSONNE1.) n'a pas travaillé les 16 et 17 décembre 2019.

Aucun formulaire de demande de congé n'est versé en cause.

Il y a dès lors lieu de retenir que PERSONNE1.) était en congé ordinaire en date des 16 et 17 décembre 2019.

Conclusions pour l'année 2019

Eu égard aux développements qui précèdent, il y a lieu de retenir ce qui suit :

PERSONNE1.) bénéficie d'un report de congés de l'année 2018 de 31,003 jours.

PERSONNE1.) avait pour l'année 2019 droit à 29 jours de congés.

PERSONNE1.) a pris en 2019 un total de 38 jours de congés ordinaires :

- Du 11 au 12 mars 2019 (2 jours)
- Du 29 avril au 17 mai 2019 (13 jours)

- Le 25 juillet 2019 (1 jour)
- Du 13 novembre au 30 novembre 2019 (13 jours)
- Le 3 décembre 2019 (1 jour)
- Le 6 décembre au 13 décembre 2019 (6 jours)
- Le 16 décembre et 17 décembre 2019 (2 jours)

Le solde de congés de PERSONNE1.) pour l'année 2019 s'élève ainsi à 22,003 jours (31,003+29-38).

La société SOCIETE1.) redoit dès lors à PERSONNE1.) la somme de 5.431,86 euros ((22,008 x 8 x 5.338,54 €)/173).

A titre de congés pour janvier 2020, PERSONNE1.) peut prétendre à un solde de congés de 2,167 jours, soit à la somme de 534,96 euros ((2,167 x 8 x 5.338,54 €)/173).

Il y a partant lieu de condamner la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme totale de 5.966,82 euros.

La retenue sur salaire opérée par la société SOCIETE1.) à titre de « congés pris de trop » sur la fiche de salaire de janvier 2020 pour la somme de 2.756,50 euros n'était dès lors pas justifiée de sorte que le prédit montant n'est pas à retrancher des arriérés de salaire alloués par le tribunal de céans à PERSONNE1.).

4.3 La demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) pour procédure abusive et vexatoire

La société SOCIETE1.) conclut à titre reconventionnel à la condamnation de PERSONNE1.) au paiement de la somme de 10.000,- euros pour procédure abusive et vexatoire.

L'article 6-1 du Code civil sanctionne le recours abusif, soit par mauvaise foi, soit par négligence blâmable, à la justice.

PERSONNE1.) obtenant partiellement gain de cause, la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) n'est pas fondée.

4.4 La demande de l'ETAT

L'ETAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui rembourser le montant de 5.085,24 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

Or, d'après l'article L.521-4, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'Emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux

services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Etant donné que la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement a été déclarée non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'ETAT ne sont pas remplies.

Aucune disposition légale ne permet en effet à l'ETAT, en cas de licenciement abusif, de présenter un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur ; la période à prendre en considération dans pareille hypothèse – l'intégralité ou partie seulement de la période de référence pendant laquelle l'ETAT a fait des prestations de chômage – n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal.

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.

5. Indemnités de procédure

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cassation, n° 26/17, 16 mars 2017, n° 3763 du registre).

Eu égard à l'issue du litige, la demande de la société SOCIETE1.) est à déclarer non fondée.

Au vu des éléments de la cause, le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à PERSONNE1.) à 1.500,- euros.

6. Exécution provisoire

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de Procédure Civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire de la condamnation au montant de 10.945,28 euros (4.978,46 + 5966,82), réduits à titre d'arriérés de salaire et d'indemnité de congés non pris.

P A R C E S M O T I F S :

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

reçoit les demandes principale et reconventionnelle en la forme,

ordonne la jonction entre les rôles inscrits sous les numéros n° L-TRAV-582/20 et n° L-TRAV-752/21,

se déclare territorialement compétent pour connaître des demandes de PERSONNE1.),

déclare abusif le licenciement avec préavis du 29 novembre 2019,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 750,- euros à titre de préjudice moral avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 4.978,46 euros à titre d'arriérés de salaire pour la période de mai 2019 à janvier 2020 avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 3.000 euros à titre de bonus pour le mois de mai 2019 avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 5.966,82 euros à titre d'indemnité pour congés non pris avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) pour procédure abusive et vexatoire,

dit non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

ordonne l'exécution provisoire de la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement de la somme de 10.945,28 euros reduite à titre d'arriérés de salaire et d'indemnité de congés non pris, en sus les intérêts au taux légal, nonobstant toutes voies de recours et avant enregistrement,

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

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, 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 **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Vanessa WERCOLLIER**

s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le
_____.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.