

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 3137/2023
(rôle L-TRAV-189/2022)

AUDIENCE PUBLIQUE DU 01 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** :

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

demanderesse, comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), inscrite au Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse, en l'étude de laquelle domicile est élu,

e t

l'association sans but lucratif ORGANISATION1.) A.s.b.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

défenderesse, comparant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH S.A., représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE4.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO3.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Philippe SCHMIT, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse,

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-ADRESSE5.), dûment informé, comparant par Maître Olivier UNSEN, 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 ;

- **Myriam SIBENALER**, assesseur – employeur ;

- **Fernand GALES**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

F A I T S :

Suite à la requête déposée le 31 mars 2022 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 mardi, 26 avril 2022.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la société anonyme ARENDT & MEDERNACH S.A., représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au barreau de Luxembourg, se présenta pour la partie défenderesse et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Maître Olivier UNSEN. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 07 octobre 2022 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 07 octobre 2022, l'affaire fut contradictoirement fixée au vendredi, 20 janvier 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 20 janvier 2023, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 21 avril 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 21 avril 2023, l'affaire fut contradictoirement remise au vendredi, 09 juin 2023.

A l'audience publique du vendredi, 09 juin 2023, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 10 novembre 2023.

A l'audience publique du vendredi, 10 novembre 2023, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Gil SIETZEN, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, la représentante du mandataire de la partie requérante, et Maître Thérèse LALLART, en remplacement de Maître Philippe SCHMIT, la représentante du mandataire de la partie défenderesse, 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 Deborah SOARES SACRAS en remplacement de Maître Olivier UNSEN.

Sur ce, le tribunal du travail prit l'affaire 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 31 mars 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur l'association sans but lucratif ORGANISATION1.) A.s.b.l. (ci-après l'ORGANISATION1.) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de constater que le licenciement est abusif et de l'entendre condamner au paiement des montants suivants :

- Préjudice matériel	60.000 €
- Préjudice moral	60.000 €
- Arriérés de salaire	6.000 €

avec les intérêts légaux tels que réclamés dans l'acte introductif d'instance.

Elle sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) a réduit sa demande en indemnisation du préjudice matériel subi à la somme de 18.854,- euros brut.

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, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 51.200,57 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

2. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 23 août 2007, PERSONNE1.) a été engagée par l'ORGANISATION1.) en qualité de « member of the professional staff with roles in teaching and internal communications ».

Par courrier recommandé du 16 février 2021, PERSONNE1.) a été convoquée à un entretien préalable.

Par courrier recommandé du 19 février 2021, PERSONNE1.) a été licenciée avec préavis de six mois et dispense de travail pendant le préavis.

Par courrier recommandé du 26 février 2021, le mandataire de PERSONNE1.) a demandé la communication des motifs gisant à la base du licenciement.

Par courrier recommandé du 26 mars 2021, l'ORGANISATION1.) lui a fourni les motifs suivants :

SCAN

Par courrier recommandé daté du 30 mars 2021, le mandataire de PERSONNE1.) a contesté le licenciement et les motifs invoqués.

3. Recevabilité de la demande

3.1 La forclusion

L'ORGANISATION1.) soulève in limine litis la nullité sinon l'irrecevabilité de la demande de PERSONNE1.) au motif que la réclamation de PERSONNE1.) daterait du 30 mars 2021 et que la requête n'aurait été déposée que le 31 mars 2022, soit passé le délai d'un an pour introduire son action judiciaire.

A l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) s'est rapportée à prudence de justice.

En cours de délibéré, PERSONNE1.) a versé la preuve de l'envoi de sa lettre de contestation en date du 31 mars 2021.

Sa lettre de contestation datée du 30 mars 2021 n'ayant été envoyée à l'ORGANISATION1.) que le 31 mars 2021, elle estime ne pas être forclosée à agir, la requête introductive d'instance ayant été déposée le 31 mars 2022, soit dans le délai d'un an imparti.

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. A 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. ».

Il résulte de ce texte que la requête tendant à voir déclarer abusif un licenciement avec effet immédiat doit être introduite auprès du tribunal du travail endéans le délai de trois mois à partir de la réception de la lettre de licenciement. En cas de contestation introduite auprès de l'employeur endéans ce délai de trois mois, le texte prévoit que ce même délai est interrompu et remplacé par un nouveau délai de forclusion d'une année.

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.

En l'espèce, il y a lieu de constater que la lettre de contestation du mandataire de PERSONNE1.) datée du 30 mars 2021 n'a été envoyée à l'ORGANISATION1.) qu'en date du 31 mars 2021.

PERSONNE1.) ayant déposé son recours le 31 mars 2022, soit dans le délai d'un an requis par la loi, elle n'est partant pas forclosée à agir.

3.2 L'exception obsecuri libelli

L'ORGANISATION1.) a encore soulevé in limine litis la nullité sinon l'irrecevabilité de la requête pour cause de libellé obscur.

Elle fait valoir que PERSONNE1.) se limiterait dans sa requête à reprendre une « formule type » selon laquelle les motifs à la base du licenciement ne revêtraient pas le caractère de précision tel qu'exigé par la loi sans pour autant donner la moindre explication.

De même, elle contesterait le caractère réel et sérieux des motifs sans exposer en quoi les motifs ne sont ni réels et sérieux et elle n'expliquerait pas les montants réclamés à titre d'indemnisation ou fournirait d'indication quant à une période de référence.

Elle soutient que ces « formulations-type » utilisées par PERSONNE1.) ne constitueraient pas un exposé même sommaire de ses moyens.

Il lui serait ainsi impossible de préparer sa défense.

PERSONNE1.) estime que le moyen tiré du libellé obscur de sa requête ne serait pas fondé et demande de le rejeter.

Elle estime qu'il ne lui appartiendrait pas d'insérer toutes ses contestations dans la requête introductive d'instance.

Il résulterait à suffisance de sa requête qu'elle conteste le licenciement intervenu et ses prétentions financières seraient clairement indiquées et chiffrées.

L'ORGANISATION1.) n'aurait donc pas pu se méprendre sur l'objet de sa demande.

S'agissant de requêtes en matière de travail, les exigences de formes sont définies par l'article 145, alinéa premier du Nouveau Code de Procédure Civile, ainsi rédigé:

« La requête indique les noms, prénoms, professions et domiciles des parties, ainsi que les qualités en lesquelles elles agissent. Elle énonce l'objet de la

demande et contient l'exposé sommaire des moyens. Elle est signée par le demandeur ou son fondé de pouvoir. Toutes ces prescriptions sont à observer à peine de nullité. ».

L'exposé sommaire des moyens doit être suffisant pour informer le défendeur de la cause de la demande, laquelle réside dans l'ensemble des faits qui sont invoqués pour parvenir au succès de la demande.

La partie citée doit en effet pouvoir se défendre utilement, savoir de façon précise ce qu'on lui demande et sur quelle qualité, quel titre ou quels motifs le requérant se fonde. L'objet de la demande doit toujours être énoncé de façon claire et complète, à la différence de l'exposé des moyens qui peut être sommaire.

L'acte introductif d'instance doit dès lors fournir au défendeur les données pour que celui-ci ne puisse se méprendre quant à la portée, la cause et le fondement de l'action juridique de l'action dirigée contre lui.

La question de savoir s'il a été répondu aux exigences de l'article précité se réduit à déterminer si, d'après les termes et la rédaction de l'acte, l'objet qu'il poursuit est suffisamment énoncé.

Pour qu'une demande en justice satisfasse aux dispositions de cet article et échappe à la sanction du libellé obscur, il faut donc qu'elle renferme l'indication exacte des prétentions de la partie demanderesse et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande.

La description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés.

Si l'exposé des moyens peut être sommaire, l'objet de la demande doit toujours être énoncé d'une manière complète et claire.

D'autre part, c'est l'acte introductif d'instance qui circonscrit le lien d'instance en ses éléments constitutifs, à savoir les parties, objet et cause qui se caractérisent par leur caractère immuable, qui doit fournir au défendeur les données requises pour que celui-ci ne puisse légitimement se méprendre quant à la portée, partant quant à la cause ou au fondement juridique de l'action dirigée contre lui.

La nullité de l'acte introductif d'instance résultant du libellé obscur de cet acte ne peut être couverte par des conclusions ultérieures.

Il appartient au juge d'apprécier souverainement si un libellé est suffisamment explicite.

Par ailleurs, pour aboutir à l'annulation de l'acte considéré, le plaideur, qui soulève l'exception du libellé obscur, doit rapporter la preuve de la réalité d'un

préjudice par lui subi du fait de l'irrégularité de l'acte. (Travail Lux, 23 juillet 2020, numéro 1971/20 du rôle)

En l'espèce, il résulte de la requête introductive d'instance que PERSONNE1.) demande à voir déclarer son licenciement abusif, les motifs n'étant ni précis, ni réels, ni sérieux.

PERSONNE1.) réclame encore au titre d'indemnisation des préjudices subis suite au licenciement intervenu le montant de 60.000,- euros à titre de préjudice matériel et 60.000,- euros à titre de préjudice moral.

A titre d'arriérés de salaire, elle réclame la somme de 3.000,- euros au titre du non-paiement d'une avance pour les tickets d'avions et la somme de 3.000,- euros au titre du non-paiement d'une indemnité de transport de biens personnels.

Pour conclure au caractère abusif du licenciement, PERSONNE1.) se limite cependant à faire figurer dans la requête des formules standardisées, à savoir que les motifs sont contestés et ne sont ni précis, ni réels, ni sérieux.

PERSONNE1.) n'indique pas, même sommairement, pour quelles raisons, dans la présente espèce, les motifs ne sont pas précis, réels et sérieux.

Il en va de même quant à l'indemnisation réclamée en relation causale avec le licenciement prononcé.

Ces formulations sont sans rapport avec les circonstances de faits de l'espèce et les raisons pour lesquelles les motifs ne seraient ni précis ni réels et sérieux restent ignorées par l'ORGANISATION1.) qui est ainsi mise à éprouver des difficultés à assurer sa défense.

Concernant l'exigence d'un grief, l'article 264 Nouveau Code de Procédure Civile dispose, dans son deuxième alinéa, ce qui suit : « Aucune nullité pour vice de forme des exploits ou des actes de procédure ne sera prononcée que s'il est justifié que l'inobservation de la formalité, même substantielle, aura pour effet de porter atteinte aux intérêts de la partie adverse. »

L'atteinte aux intérêts de la partie qui se prévaut de la nullité de forme, autrement dit le grief, peut être considérée comme étant constituée dès lors que l'irrégularité a pour conséquence de déranger le cours normal de la procédure. Une irrégularité dommageable peut donc être celle qui désorganise la défense de l'adversaire.

L'inobservation des dispositions de l'article 145 est sanctionnée par la nullité de l'acte introductif d'instance.

Il en est ainsi lorsque l'intimé éprouve une gêne réelle dans le choix des moyens de défense appropriés (Cour d'appel, IV, 10 mars 2004, Pas. 32, 516 confirmé par Cour de Cassation, 12 mai 2005, Pas. 33, 53).

En effet, dans ces conditions, l'impossibilité, ou du moins la très grande difficulté en résultant pour l'ORGANISATION1.) dans l'organisation de sa défense, est établie à suffisance dans la présente affaire, d'autant que les motifs du licenciement sont nombreux et d'une certaine complexité et auraient nécessité des explications quant à l'absence de précision et du défaut de caractère réel et sérieux allégués par PERSONNE1.).

Dès lors, il faut conclure que les droits de la défense ont été lésés étant donné que l'ORGANISATION1.) a été mis dans l'impossibilité de se défendre.

Le moyen tiré du libellé obscur est donc à accueillir comme fondé en ce qui concerne la demande de PERSONNE1.) en licenciement abusif et en indemnisation du préjudice subi en raison du caractère abusif du licenciement.

Il y a dès lors lieu de déclarer les demandes de PERSONNE1.) irrecevables.

Quant aux demandes de PERSONNE1.) en paiement de ses arriérés de salaire, il y a lieu de constater que PERSONNE1.) a suffisamment exposé ses moyens pour permettre à l'ORGANISATION1.) de comprendre l'objet de la demande en justice.

Le moyen tiré du libellé obscur est dès lors à rejeter pour ce qui est de la demande en paiement d'arriérés de salaire.

4. Arriérés de salaire

4.1 Avance pour les tickets d'avion

PERSONNE1.) fait valoir qu'il ressortirait des stipulations de la convention collective applicable au personnel de l'ORGANISATION1.) que les employés recrutés outremer « overseas-recruited faculty members » auraient droit à une indemnité pour les frais de transport du Luxembourg vers leur pays d'origine et ceux-ci pour eux-mêmes et leurs enfants mineurs.

Elle soutient ne pas s'être fait octroyer une enveloppe pour les frais de transport relatif à ses enfants mineurs pour l'année 2021.

Elle évalue ses frais à la somme de 3.000,- euros.

L'ORGANISATION1.) conteste la demande et fait valoir que PERSONNE1.) n'établirait pas avoir droit au paiement du montant de 3.000,- euros alors que les billets d'avion des enfants auraient été remboursés à PERSONNE2.), l'ex-mari de PERSONNE1.).

En l'espèce, il résulte du mémo du 30 novembre 2016 qu'il a été convenu entre parties que pour l'année 2021 l'avance pour les tickets d'avion des enfants est réglée à PERSONNE2.) et non à PERSONNE1.).

PERSONNE1.) n'établissant pas avoir droit au paiement d'une avance pour les tickets d'avion de ses enfants pour l'année 2021, il y a lieu de déclarer la demande non fondée.

4.2 Indemnité de transport de biens personnels

PERSONNE1.) fait valoir qu'il ressortirait des stipulations de la convention collective que les employés recrutés auraient droit à une indemnité de transport de leurs biens personnels au terme de leur contrat de travail.

Elle soutient ne jamais avoir perçu une quelconque somme qui serait évaluée à 3.000,- euros.

L'ORGANISATION1.) fait valoir qu'en application de l'article 6.3 de la convention collective de l'ORGANISATION1.), PERSONNE1.) n'aurait plus droit au paiement d'une indemnité de transport de biens personnels alors que le paiement d'une telle indemnité aurait été limitée à une période de dix ans après le début des relations de travail.

Aux termes de l'article 6.3 de la convention collective « Overseas recruited Faculty members who begin employment with the School during or after the 1998-99 school year will have the benefits listed below for a period limited to the (10) years, after which they will no longer receive benefits 6.4.1, 6.4.3 and 6.4.4. ».

L'article 6.4.1 se réfère au paiement de billets d'avion et l'article 6.4.1.3 se réfère à l' « Allowance for transportation of personal effects (at the end of employment with the School) ».

Contrairement à ce qui est soutenu par l'ORGANISATION1.), le tribunal constate que ce n'est pas l'article 6.4 réglementant les « Benefits for Overseas-recruited Faculty members » qui est visé dans son intégralité mais uniquement de manière limitative l'article 6.4.1.

L'article 6.4.1.3 n'étant pas visé par la limitation dans le temps, il y a lieu de retenir que PERSONNE1.) a droit au paiement de l'indemnité de transport de biens personnels (à la fin de sa relation de travail avec l'ORGANISATION1.).

PERSONNE1.) étant à considérer comme « Head of household », il y a lieu de déclarer la demande de PERSONNE1.) fondée à hauteur de 2.475,- euros tel que prévu par l'article 6.4.1.3 de la convention collective.

5. Le recours de l'ETAT

La demande est à déclarer non fondée, les demandes de PERSONNE1.) en relation avec son licenciement étant irrecevables.

6. 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.

La demande de PERSONNE1.) étant partiellement fondée quant aux arriérés de salaire, il y a lieu de lui allouer la somme de 500,- euros à titre d'indemnité de procédure et de débouter l'ORGANISATION1.) de sa demande.

7. 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 2.475,- euros redu à titre d'arriérés de salaire.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la forme,

dit que PERSONNE1.) n'est pas forclosé à agir,

dit irrecevables les demandes de PERSONNE1.) à voir déclarer son licenciement abusif et à se voir indemniser de ses préjudices matériel et moral pour cause de libellé obscur,

rejette le moyen tiré du libellé obscur concernant les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une avance pour les tickets d'avion de ses enfants pour l'année 2021,

condamne l'association sans but lucratif ORGANISATION1.) A.s.b.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.475,- euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

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

condamne l'association sans but lucratif ORGANISATION1.) A.s.b.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

dit non fondée la demande de l'association sans but lucratif ORGANISATION1.) A.s.b.l. en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

ordonne l'exécution provisoire de la condamnation de l'association sans but lucratif ORGANISATION1.) A.s.b.l. au paiement des arriérés de salaire, en sus les intérêts au taux légal, nonobstant toutes voies de recours et avant enregistrement,

condamne l'association sans but lucratif ORGANISATION1.) A.s.b.l. 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.