

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 269 / 2024
L-TRAV-555/23**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 22 JANVIER 2024

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
Mona-Lisa DERIAN	assesseur-employeur
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse, comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg.

et

l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL, 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
F1 009,

partie défenderesse, comparant par la société à responsabilité limitée Etude d'Avocats
GROSS & Associés S.à r.l., inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et
ayant son siège social à L-2155 Luxembourg, 78, Mühlenweg, immatriculée au

Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 250 053, représentée aux fins des présentes par Maître Franck SIMANS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

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 12 septembre 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 25 septembre 2023. L'affaire subit ensuite une remise contradictoire à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 11 décembre 2023. Lors de cette audience Maître Olivier UNSEN exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Franck SIMANS répliqua pour la partie 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 le 12 septembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer l'association SOCIETE1.) a.s.b.l. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec effet immédiat du 16 juin 2023 qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, compte tenu de l'actualisation opérée à l'audience du 11 décembre 2023, le tout avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête :

Dommages et intérêts à hauteur de 2 mois de salaire sur base de l'article L.122-13 du code du travail	9.382,30 euros
« Primes/bonus »	500,00 euros

Par ailleurs, PERSONNE1.) demande à voir enjoindre à l'association SOCIETE1.) a.s.b.l. de lui transmettre les fiches de salaire des mois de mai et juin 2023 endéans un délai de quinzaine à partir de la notification du jugement à intervenir, sous peine d'astreinte de 100 euros par document et par jour de retard.

PERSONNE1.) sollicite finalement l'exécution provisoire du jugement à intervenir, la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la notification du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de l'association SOCIETE1.) a.s.b.l. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité

de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

À l'audience du 11 décembre 2023, PERSONNE1.) a déclaré renoncer à sa demande en injonction à l'association SOCIETE1.) a.s.b.l. de lui transmettre les fiches de salaire des mois de mai et juin 2023 sous peine d'astreinte. Il convient de lui en donner acte. SOCIETE1.) a.s.b.l.

À l'audience du 11 décembre 2023, l'association SOCIETE1.) a.s.b.l. se rapporte à l'appréciation du Tribunal quant au bien-fondé du licenciement opéré et conteste les demandes de PERSONNE1.).

Elle sollicite encore la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 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 engagé en qualité de joueur de football professionnel par l'association SOCIETE1.) a.s.b.l. suivant contrat de travail à durée déterminée (« *working contract* ») du 30 avril 2021, avec effet au 1^{er} juillet 2021, et ce notamment dans les termes suivants :

« (...) Article 1

In view of the sports skills of the player named above, the Club has decided to conclude an employment contract between the parties and to set the terms and conditions below

The latter hereby declares that he wishes to exercise the activity of professional player with a view to his integration into the first team within the club

during the seasons :

Season 2021/2022; 2022/2023; 2023/2024

The club also has an option for one additional season and will formulate this option by April 30, 2024 at the latest by hand-delivered letter or sent by registered mail to the player (...) ».

Le même jour du 30 avril 2021, PERSONNE1.) et l'association SOCIETE1.) a.s.b.l. ont également conclu un « *contrat de louage* », et ce notamment dans les termes suivants :

« (...) Article 2

In return for these services carried out for the benefit of the club and the respect of his commitments, the player will be entitled to the bonuses hereafter fixed.

Match bonuses:

If the team wins by being 1st 300€ the victory

If the team draws while being 1st 100€ the draw

If the team wins by being 2nd, 3rd or 4th 250€ the victory If the team draws being 2nd, 3rd or 4th 100€ the draw

If the team wins being 5th, 6th, 7th or 8th 150€ the victory

If the team draws being 5th, 6th, 7th, or 8th 50€ for the draw

Beyond that, no match bonus is paid. (...) ».

L'association SOCIETE1.) a.s.b.l. a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 16 juin 2023 qui se lit comme suit :

« (...) *Cher Monsieur,*

Me référant à Votre contrat de travail à durée déterminée signé en date du 30 avril 2021, je suis au regret de devoir le résilier, et ce avec effet à la date de ce jour.

Les motifs gisant à la base de ce licenciement sont d'ordre économique. Comme Vous en avez déjà été informé, le club doit faire face à des réductions de budget très importantes et n'a plus les moyens pour payer des salaires comme le Vôtre (...) ».

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgé de 33 ans et avait une ancienneté de service de 2 ans.

Motifs de la décision

Examen des motifs du licenciement

Aux termes de l'article L.124-10 (3) du code du travail, « *la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* ».

En appliquant cet article aux faits de l'espèce, il y a lieu de constater qu'outre le fait que la seule phrase « *comme Vous en avez déjà été informé, le club doit faire face à des réductions de budget très importantes et n'a plus les moyens pour payer des salaires comme le Vôtre* » ne saurait suffire aux exigences légales de précision de l'article L.124-10 (3) précité, ce même article ne saurait servir de base à un licenciement « *d'ordre économique* », dans la mesure où ledit texte vise « *le ou les faits reprochés au salarié* », soit des motifs de nature personnelle.

À titre de conclusion, il y a lieu de retenir que le licenciement avec effet immédiat du 16 juin 2023 est à déclarer abusif.

Quant à la demande en allocation de dommages et intérêts

PERSONNE1.) demande le paiement du montant total de 9.382,30 euros, qui correspondrait à deux mois de salaire, sur base de l'article L.122-13 du code du travail.

L'association SOCIETE1.) a.s.b.l. conteste cette demande, au motif que le contrat de travail à durée déterminée (« *working contract* ») du 30 avril 2021 viendrait à échéance à l'issue de chaque saison sportive au 30 juin, tout en prévoyant, tel que l'autoriserait l'article L.122-5 du code du travail, déjà son renouvellement pour la saison à venir. Dès lors, par application de l'article L.122-13 du code du travail, PERSONNE1.) aurait uniquement droit à des dommages et intérêts pour la période comprise entre le 16 (date du licenciement) et le 30 juin 2023, soit le montant de 2.189,20 euros. Pareille lecture serait induite par l'article 9, alinéa 1^{er}, du contrat du travail, suivant lequel « *the present contract can be terminated during the season by mutual agreement of the parties* », en ce qu'il se s'y serait référé à « *la saison* » et non pas aux « *saisons* ».

Le Tribunal constate que l'article 1^{er} du contrat de travail à durée déterminée (« *working contract* ») du 30 avril 2021 stipule sans ambiguïté que la relation de travail est conclue

pour trois saisons sportives (« 2021/2022 ; 2022/2023 ; 2023/2024 ») ; une 4^{ème} saison (2024/2025) pouvant s'ajouter si l'employeur levait une option en ce sens jusqu'au 30 avril 2024. En ce qu'il prévoit ainsi la nécessité de levée d'une option pour une 4^{ème} saison alors que les trois premières saisons sont considérées en bloc, il convient de retenir que le contrat de travail à durée déterminée du 30 avril 2021 s'étendait *a minima* du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2024. Cet état n'est pas éternel par la stipulation à l'article 9, alinéa 1^{er}, dudit contrat relatif à la résiliation d'un commun accord en cours de saison sportive.

L'argumentaire de l'association SOCIETE1.) a.s.b.l. n'est dès lors pas fondé.

En application de l'article L.122-13 du code du travail, hormis le cas visé à l'article L.124-10 du même code, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié avant l'échéance du terme. L'inobservation par l'employeur desdites dispositions ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant égal aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat, sans que ce montant puisse excéder le salaire correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme.

En l'espèce et par application dudit article, la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel est à déclarer fondée pour le montant de (2 mois de préavis théorique qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme x 4.691,15 euros, montant du salaire brut touché au mois d'avril 2023 =) 9.382,30 euros.

Quant à la demande en paiement de « Primes/bonus »

PERSONNE1.) réclame les montants suivants au titre de l'article 2 précité du « *contrat de louage* » du 30 avril 2021 :

« Victoire contre PERSONNE2.)	250€	
Match nul contre SOCIETE2.)		100€
Match nul contre SOCIETE3.)	50€	
Match nul contre SOCIETE4.)		50€
Match nul contre SOCIETE5.)	50€	».

L'association SOCIETE1.) a.s.b.l. soutient que le montant de la prime due au titre de la « *Victoire contre SOCIETE6.)* » ne devrait être que de 150 euros, dans la mesure où il faudrait occuper les places de classement stipulées *au début du match* (« *while being* »), et non pas à l'issue du match en question. Le montant dû ne serait ainsi que de 400 euros.

PERSONNE1.) soutient qu'il faudrait adopter la lecture inverse, en ce qu'une prime aurait une finalité de motivation.

Le Tribunal constate que le « *contrat de louage* » du 30 avril 2021 stipule sans ambiguïté que l'échelonnement des primes se fait « *If the team wins by being / If the team draws while being* », soit en fonction du classement déjà occupé au moment du fait générateur de la prime, ce qui correspond à l'argumentaire de l'association SOCIETE1.) a.s.b.l.

Avant la 18^{ème} journée de SOCIETE7.) du 26 février 2023, au moment d'affronter le F91 Dudelange, le RACING FOOTBALL CLUB SOCIETE1.) occupait la 5^{ème} place, au

regard des pièces versées par PERSONNE1.), de sorte que la victoire obtenue donnait droit à une prime de 150 euros.

La demande de PERSONNE1.) est dès lors fondée pour le montant total de (150 + 100 + 50 + 50 =) 400 euros.

Récapitulatif des demandes fondées de PERSONNE1.)

À titre de conclusion des développements qui précèdent, les demandes en condamnation à paiement sont à déclarer fondées pour le montant total de (9.382,30 + 400 =) 9.782,30 euros, avec les intérêts légaux à partir du 12 septembre 2023, date du dépôt de la requête introductive d'instance valant première mise en demeure opérante, jusqu'à solde.

Il y a lieu à condamnation au paiement de ce montant.

Par application des articles 15 et 15-1 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, il y a encore lieu d'ordonner l'augmentation du taux de l'intérêt légal de trois points à partir de l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement.

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).

L'association SOCIETE1.) a.s.b.l. n'obtenant pas gain de cause, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

La demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex aequo et bono* à 750 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

- *Demande en exécution provisoire*

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, dont il y a lieu de retenir qu'ils visent uniquement le salaire en numéraire mensuel, à l'exclusion de toute autre rémunération ou indemnité.

En l'espèce, il n'y a dès lors pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

- *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 l'association SOCIETE1.) a.s.b.l.

PAR CES MOTIFS :

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

vidant l'instance,

donne acte à PERSONNE1.) de sa renonciation à sa demande en injonction à l'association SOCIETE1.) a.s.b.l. de lui transmettre les fiches de salaire des mois de mai et juin 2023 sous peine d'astreinte,

dit abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé le 16 juin 2023 par l'association SOCIETE1.) a.s.b.l. à l'encontre de PERSONNE1.),

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du licenciement avec effet immédiat abusif pour le montant de 9.382,30 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de primes de matches pour le montant de 400 euros,

partant, condamne l'association SOCIETE1.) a.s.b.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 9.782,30 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 12 septembre 2023, jusqu'à solde, avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du présent jugement,

dit non fondée la demande de l'association SOCIETE1.) a.s.b.l. en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne l'association SOCIETE1.) a.s.b.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 750 euros 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 l'association SOCIETE1.) a.s.b.l. aux 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.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière