

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 622/24
L-TRAV-335/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 19 FEVRIER 2024

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Philippe HECK
Michel DI FELICE
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Joëlle DONVEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par PERSONNE2.), gérant de la société.

EN PRÉSENCE DE :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 1^{er} juin 2023, sous le numéro 335/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 28 juin 2023. L'affaire subit ensuite trois remises et fut utilement retenue à l'audience publique du 24 janvier 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIVIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 1^{er} juin 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le Tribunal du travail pour voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont il a fait l'objet et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer respectivement les sommes de 30.000 et 10.000 euros à titre de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral consécutifs au congédiement.

Le requérant conclut également à la condamnation de la société défenderesse à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- | | |
|-------------------------------------------------------------|-----------------|
| - arriérés de salaire de février, mars, avril et mai 2023 : | 12.545,67 euros |
| - arriérés de salaire pour 8 heures supplémentaires : | 229,59 euros |
| - indemnité de congé non pris : | 2.076,22 euros |

Le requérant conclut également à voir condamner la société défenderesse à lui remettre, sous peine d'astreinte, des fiches de salaire pour les mois d'avril et de mai 2023.

Il sollicite par ailleurs une indemnité de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et il conclut à la condamnation de son adversaire aux frais et dépens de l'instance.

Finalement, il demande que le jugement soit déclaré exécutoire par provision.

A l'audience des plaidoiries du 24 janvier 2024, PERSONNE1.) a renoncé à sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel consécutif au licenciement et il a augmenté sa demande de dommages et intérêts pour le préjudice moral.

Il a également renoncé à sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour les mois de février à mai 2023, ces demandes ayant d'ores et déjà fait l'objet de deux ordonnances du Président du Tribunal du travail siégeant en matière de référé.

Il a également renoncé à la communication d'une fiche de salaire pour le mois d'avril 2023. En ce qui concerne le mois de mai 2023, il a expliqué qu'une fiche de paie lui avait été communiquée, mais que celle-ci comportait une erreur en ce qui concerne la date à laquelle la relation de travail a cessé, il a dès lors conclu à la communication, sous peine d'astreinte, d'une fiche de salaire rectifiée pour le mois de mai 2023.

Finalement, le requérant a réduit le montant réclamé à titre d'indemnité de congé non pris.

Les demandes pécuniaires de PERSONNE1.) telles que formulées lors des plaidoiries peuvent dès lors se résumer comme suit :

- | | |
|-------------------------------------------------------|-----------------|
| - dommages et intérêt pour le préjudice moral : | 14.540,52 euros |
| - arriérés de salaire pour 8 heures supplémentaires : | 229,59 euros |
| - indemnité de congé non-pris : | 2.071,02 euros |
| - indemnité de procédure : | 1.500 euros |

Par courrier du 31 janvier 2024, en cours de délibéré, le mandataire de PERSONNE1.) a renoncé à la demande tendant à la délivrance sous peine d'astreinte d'une fiche de salaire rectifiée pour le mois de mai 2023 dans la mesure où une telle fiche avait entretemps été communiquée par la société SOCIETE1.) SARL. Dans ce courrier, le mandataire de PERSONNE1.) précise cependant que bien que 8 heures supplémentaires aient été mises en compte sur cette fiche, le paiement afférent ne serait pas intervenu. Il en serait de même en ce qui concerne l'indemnité de congé non pris qui aurait également fait entretemps l'objet d'une fiche de salaire non périodique, mais qui n'aurait pas été réglée pour autant. Les demandes tendant à la condamnation de la société SOCIETE1.) SARL au paiement de ces montants ont dès lors été maintenues.

II. Les faits

PERSONNE1.) a été embauché par contrat à durée indéterminée à partir du 14 mars 2022 en qualité de « maçon-coffreur ».

Par courrier du 6 mars 2023, le requérant a été licencié moyennant un préavis de 2 mois. La lettre de licenciement indique que le préavis commence à courir le 6 mars pour se terminer le 6 mai 2023. Par la suite, l'erreur quant au préavis a été redressée, la société défenderesse ayant indiqué que celui-ci prendrait fin le 14 mai 2023.

Suite à la demande de PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) SARL lui a communiqué les motifs de son licenciement par courrier de son mandataire de l'époque du 7 avril 2023, libellé dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

Par courrier du 20 avril 2023, le requérant a protesté contre son congédiement par l'intermédiaire de son mandataire.

III. Les moyens et les prétentions des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet en soutenant en premier lieu que le congédiement est intervenu en violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail.

Il est par ailleurs d'avis que la lettre de motivation n'est pas libellée avec la précision requise par le Code du travail et la jurisprudence en la matière.

Le requérant conteste finalement le caractère réel et sérieux des motifs énumérés dans ce courrier.

En ce qui concerne sa demande en paiement d'une indemnité de congé non pris, il se réfère à la fiche de salaire pour le mois d'avril 2023 et mai 2023 qui font apparaître un solde de congé positif.

La société SOCIETE1.) SARL reconnaît que le licenciement est intervenu à une date à laquelle, elle avait été dûment informée de l'incapacité de travail du requérant. Elle conteste cependant la demande indemnitaire du requérant en son quantum.

A l'audience des plaidoiries, elle s'est rapportée à prudence en ce qui concerne l'indemnité de congé non pris et elle a contesté la demande relative à des heures supplémentaires en soutenant que ces heures avaient fait l'objet d'un paiement. En cours de délibéré, elle s'est cependant ravisée en indiquant avoir commis une erreur sur ce point.

IV. Les motifs de la décision

A. Le licenciement

L'article L.121-6 du Code du travail interdit à l'employeur dûment averti de l'état d'incapacité de travail ou en possession d'un certificat médical d'incapacité de travail de licencier un salarié, même pour motif grave.

Pour pouvoir bénéficier de la protection légale contre le licenciement prévue à l'article L.121-6 du Code du travail, le salarié a l'obligation non seulement d'informer son employeur de son incapacité de travail dès le premier jour, mais il doit également lui soumettre un certificat médical dans les trois jours au plus tard.

PERSONNE1.) verse un certificat médical prescrivant une incapacité de travail du 2 mars au 18 avril 2023.

A l'audience des plaidoiries, la société défenderesse a reconnu qu'à la date du 6 mars 2023 à laquelle elle a notifié le licenciement, elle était informée que le requérant se trouvait en incapacité de travail.

Il y a partant lieu de constater que le licenciement est intervenu en violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail de sorte qu'il doit être déclaré abusif.

B. La demande pécuniaire en lien avec le licenciement

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

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

Eu égard à l'âge du requérant (45 ans) et à son ancienneté (1 an) au moment du licenciement, le Tribunal fait droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) tendant au paiement de dommages et intérêts du chef d'un préjudice moral et fixe le montant de cette indemnisation ex aequo et bono à 500 euros.

C. Les demandes sans lien avec le licenciement abusif

1. L'indemnité de congé non pris

Suivant l'article L. 233-12 du Code du travail, « [...] Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement. »

La fiche de salaire du mois d'avril 2023 fait état d'un solde de congé de 98,62 heures. Le Tribunal constate que la fiche de salaire du mois de mai 2023, versée en cours de délibéré reprend également cette information. Par ailleurs, en cours de délibéré, la société SOCIETE1.) SARL a émis une fiche de salaire non périodique pour un solde de congé d'un montant brut de 2.071,02 euros correspondant au montant réclamé à ce titre par PERSONNE1.).

A défaut de preuve du paiement du montant, il y a lieu de condamner la société SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.071,02 euros au titre d'indemnité de congé non pris.

2. Les heures supplémentaires

Dans un premier temps, la société défenderesse a indiqué que les 8 heures supplémentaires réclamées avaient déjà été payées, mais elle s'est ravisée par la suite dans un courriel adressé au Tribunal par son gérant en date du 30 janvier 2024 (en cours de délibéré). Le gérant y indique avoir commis une confusion à ce sujet.

Comme la société SOCIETE1.) SARL a par ailleurs émis une fiche de salaire rectifiée pour le mois de mai 2023 faisant notamment état de 8 heures supplémentaires pour un montant

correspondant au montant réclamé par le requérant, mais que le paiement effectif de ce montant n'est pas établi, il y a lieu de condamner la société SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 229,59 euros.

D. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer pour la défense de ses droits en justice. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer ex aequo et bono le montant de cette indemnité à 350 euros.

Au vœu de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire de la condamnation qui a trait à des arriérés de salaire pour la prestation d'heures supplémentaires.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme ;

déclare abusif le licenciement intervenu le 6 mars 2023 à l'égard de PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral à concurrence du montant de 500 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congé non pris pour le montant de 2.071,02 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.571,02 euros avec les intérêts légaux à compter du 1^{er} juin 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour des heures supplémentaires pour le montant de 229,59 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 229,59 euros avec les intérêts légaux à compter du 1^{er} juin 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

ordonne l'exécution provisoire de cette condamnation ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 350 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 350 euros à titre d'indemnité de procédure ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.