

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 895 / 2024
L-TRAV-111/23

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 11 MARS 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
Angela DA COSTA	assesseur-employeur
Michel DI FELICE	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse, comparant par Maître Daniel NOËL, avocat à la Cour,
demeurant à Esch-sur-Alzette, déclarant bénéficiaire de l'assistance judiciaire .

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., établie et ayant son siège
social à L-ADRESSE2.), représentée par son ou ses gérants actuellement en
fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le
numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par la société à responsabilité limitée M&S LAW S.à
r.l., inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1150
Luxembourg, 205, route d'Arlon, immatriculée au Registre de Commerce et des
Sociétés sous le numéro B 215 086, représentée aux fins des présentes par Maître
Mylène CARBIENER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

ainsi que

de **l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**, représenté par Monsieur le
Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,
pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses

bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Olivier UNSEN, 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 17 février 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 14 mars. L'affaire subit ensuite trois remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 13 février 2024. Lors de cette audience Maître Daniel NOËL exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Mylène CARBIENER répliqua pour la société défenderesse.

L'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est, à l'audience du 13 février 2024, ni présenté ni fait représenter pour faire valoir ses moyens. Par courrier adressé au greffe le 28 juin 2023, il a cependant informé le Tribunal de ce siège qu'il n'avait pas de revendications à formuler à la présente instance.

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 17 février 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) s.à r.l. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec préavis du 11 juillet 2022 qu'elle qualifie d'abusif, les montants suivants, avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête :

Indemnité compensatoire de préavis	5.520,00 euros
Préjudice matériel	25.000,00 euros
Préjudice moral	5.000,00 euros

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.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 13 février 2024, PERSONNE1.) déclare renoncer à ses demandes en indemnisation d'un préjudice matériel et d'un préjudice moral, ce dont il convient de lui donner acte.

Société SOCIETE1.) s.à r.l.

À l'audience du 13 février 2024, la société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut à la régularité et au bien-fondé du licenciement prononcé, ainsi qu'au rejet des demandes d'PERSONNE1.).

Elle demande, à *titre reconventionnel*, la condamnation d'PERSONNE1.) au paiement du montant de 11.607,42 euros à titre de remboursement d'honoraires d'avocat exposés par elle.

Elle sollicite finalement la condamnation d'PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 euros.

Faits

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

PERSONNE1.) a été engagée en qualité d'éducatrice par la société SOCIETE1.) s.à r.l. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 21 décembre 2021, avec effet au 5 janvier 2022. L'article 4 dudit contrat de travail stipulait une période d'essai de 6 mois à partir de l'entrée en fonctions, soit à partir du 5 janvier 2022.

PERSONNE1.) a été en incapacité certifiée de travail, de manière continue, à partir du 18 mai 2022.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de 24 jours par courrier daté au 11 juillet 2022, expédié le même jour et qui se lit comme suit :

« (...) Par la présente, nous sommes au regret de vous informer que nous résilions votre contrat de travail entré en vigueur en date du 05/01/2022 et qui vous lie à notre entreprise, votre essai n'ayant pas été concluant.

Conformément à l'article L.121-5 (4) du Code du travail, votre préavis légal est de 24 Jours, et prendra fin le 04/08/2022 (...) »

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par un courrier de son mandataire du 10 octobre 2022.

Motifs de la décision

Quant au licenciement avec préavis prononcé le 11 juillet 2022 à l'égard d'PERSONNE1.)

PERSONNE1.) soutient que la société SOCIETE1.) s.à r.l. aurait résilié son contrat de travail alors aurait été en incapacité de travail et aurait dès lors été protégée par l'article L.121-6 (3) du code du travail, de sorte que le licenciement serait à déclarer abusif. Par ailleurs, en ne lui ayant accordé que 24 jours de préavis, la société SOCIETE1.) s.à r.l. aurait implicitement, mais nécessairement, refusé de faire application du mécanisme de la suspension du contrat de travail pendant la période d'incapacité, tel que le prévoit l'article L.121-5 du code du travail. La résiliation aurait dès lors eu lieu après la fin de la période d'essai, de sorte qu'en application de l'article L. 121-5, paragraphe (5), le prédit contrat de travail signé le 21 décembre 2021 devrait être considéré comme étant à durée indéterminée. En application de l'article L. 124-3 du code du travail, le préavis d'un salarié d'une ancienneté inférieure à 5 ans est de deux mois, mais en l'occurrence, la société SOCIETE1.) s.à r.l. n'aurait accordé que 24 jours de préavis. À l'audience du 13 février 2024, PERSONNE1.) ajoute que le licenciement aurait dû intervenir le 12 juillet 2022 et non pas le 11 juillet 2022. Pour elle, le dernier jour de travail aurait été le 5 août 2022 et non pas le 4 août 2022.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut, en substance, au bien-fondé du licenciement opéré.

Par application des faits établis énoncés *supra*, il se dégage l'historique suivant :

5 janvier 2022	Début de l'exécution du contrat de travail d'PERSONNE1.) et, partant, début de la période d'essai de 6 mois.
18 mai 2022	Début de l'incapacité certifiée de travail continue d'PERSONNE1.)
5 juillet 2022	Fin <i>théorique</i> de la période d'essai de 6 mois stipulée par le contrat de travail du 21 décembre 2021
4 août 2022	Fin <u>effective</u> de la période d'essai de 6 mois stipulée par le contrat de travail du 21 décembre 2021, après une suspension en raison de l'absence continue pour incapacité de travail d'PERSONNE1.) depuis le 18 mai 2022, en vertu de L.121-5 (2), <i>in fine</i> du code de travail, qui dispose qu'« <i>en cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, sans que la prolongation de l'essai ne puisse excéder un mois</i> » et par application du principe jurisprudentiel suivant lequel « <i>à défaut de disposition légale, la période exprimée en mois pour laquelle un contrat est conclu ne peut donc pas se calculer de quantième à quantième, mais doit être décomptée de manière calendaire</i> » (Cour 3 ^{ème} ch., 2 avril 2015, rôle n° 39382 ¹).

L'employeur a procédé au licenciement en postant le 11 juillet 2022 son courrier de licenciement daté au même jour ; ce faisant, en licenciant avec effet au 4 août 2022, il a respecté le délai légal requis de 24 jours applicable dans le cas d'une période d'essai de 6 mois (« *quatre jours par mois d'essai convenu au contrat sans pouvoir être inférieur à quinze jours et sans devoir excéder un mois* » ; v. à ce sujet, également : Cour, 3^{ème} ch., 2 avril 2015, *préc.* : « *Le délai de préavis est un délai qui doit être calculé rétroactivement, c'est-à-dire en remontant dans le temps à partir d'une date déterminée, à savoir le jour de l'expiration du contrat* » et « *la résiliation avec préavis est donc intervenue [à la] date à laquelle la lettre de résiliation a été postée* »).

¹ MEDIA1.)

Le licenciement d'PERSONNE1.) par la société SOCIETE1.) s.à r.l. en période d'essai suivant courrier du 11 juillet 2022 moyennant préavis de 24 jours était partant justifié.

Quant à la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis

Dans la mesure où le licenciement avec préavis du 11 juillet 2022 était justifié, PERSONNE1.) est à débouter de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Quant à la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) s.à r.l.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. demande, à titre reconventionnel, la condamnation d'PERSONNE1.) au paiement du montant de 11.607,42 euros à titre de remboursement d'honoraires d'avocat exposés par elle. À cet effet, elle fait valoir, dans un premier temps, qu'PERSONNE1.) aurait « *vainement requis la condamnation de SOCIETE1.), tout en sachant de surcroît sa [...] demande en justice et ses demandes infondées* », puis ajoute, à l'audience du 13 février 2024, qu'PERSONNE1.) aurait dans un premier temps réclamé le montant total de 30.000 euros à titre d'indemnisation de préjudices matériel et moral, pour ensuite y renoncer le 13 février 2024, ce qui aurait néanmoins amené la société SOCIETE1.) s.à r.l. à préparer lesdites demandes.

PERSONNE1.) conclut au rejet de la demande. Elle soutient qu'il s'agirait d'indemniser des prestations surfacturées pour une simple affaire de droit de travail.

Chacun doit pouvoir défendre ses droits en justice sans craindre de se voir reprocher le simple fait d'avoir voulu soumettre ses prétentions à une juridiction en prenant l'initiative d'agir ou en résistant à la demande adverse. Le seul exercice d'une action en justice, en demandant ou en défendant, n'est dès lors pas, d'une manière générale, générateur de responsabilité civile. L'exercice de ce droit fondamental n'est susceptible d'engager la responsabilité de son auteur qu'en présence d'un abus résultant d'une intention malveillante, d'une erreur grossière équipollente au dol ou d'une légèreté blâmable (Cour 3^{ème} ch., 29 février 2024, rôle n° CAL-2021-01049).

En l'espèce, PERSONNE1.) a simplement exercé une action en justice prévue par la loi, laquelle se trouve enfermée dans certains délais d'action et, la procédure devant la justice de paix étant orale, a renoncé au moment approprié à des demandes qu'elle n'estimait finalement pas suffisamment documentées dans son chef.

Il est encore à relever qu'il a fallu une transmission en cours de délibéré (de l'accord des deux parties), donc *in extremis*, pour que la société SOCIETE1.) s.à r.l. communique à PERSONNE1.) et au Tribunal la preuve de l'envoi à la date du 11 juillet 2022 du courrier recommandé de licenciement portant la même date. La société SOCIETE1.) s.à r.l. est dès lors malvenue de soutenir qu'PERSONNE1.) aurait « *vainement requis la condamnation de SOCIETE1.), tout en sachant de surcroît sa [...] demande en justice et ses demandes infondées* ».

Dans les conditions ainsi exposées, à défaut d'établir, dans le chef d'PERSONNE1.), une faute dans le sens prédécrit, la société SOCIETE1.) s.à r.l. est à débouter de sa demande en indemnisation du chef de frais d'avocat exposés.

Accessoires

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

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

PERSONNE1.) n'obtient pas gain de cause quant à sa demande initiale, tandis que la société SOCIETE1.) s.à r.l. est à débouter de sa demande reconventionnelle.

À défaut pour les parties de justifier, dans ces conditions, en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge les frais exposés par elles et non compris dans les dépens, leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure ne sont pas fondées.

- *Demande en exécution provisoire*

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

- *Frais et dépens de l'instance*

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

PAR CES MOTIFS :

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

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

donne acte à PERSONNE1.) de sa renonciation à ses demandes en indemnisation d'un préjudice matériel et d'un préjudice moral,

dit justifié le licenciement en période d'essai prononcé par la société SOCIETE1.) s.à r.l. en date du 11 juillet 2022 à l'encontre d'PERSONNE1.),

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis,

dit non fondée la demande de la société SOCIETE1.) s.à r.l. en indemnisation de frais d'avocat exposés,

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

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement, condamne PERSONNE1.) 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