

Répertoire no 911/24
L-TRAV-766/21

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 12 MARS 2024

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Jeff JÜCH
Monia HALLER
Yves ENDERS

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

**partie demanderesse originaire,
partie défenderesse sur reconvention,**

comparant par la société à responsabilité limitée JURISLUX s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-2320 Luxembourg, 94A, boulevard de la Pétrusse, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, immatriculée au registre de commerce et des sociétés sous le numéro B 249621, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Fabrice BRENNEIS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

E T:

la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,

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 NUMERO1.),

**partie défenderesse originaire,
partie demanderesse par reconvention,**

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L- 2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à.r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Daniel NERL, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Sandra RAPP, avocat à la Cour, les deux 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 26 novembre 2021.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 21 décembre 2021.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 20 février 2024. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Fabrice BRENNEIS, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Daniel NERL.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 26 novembre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour

- voir constater que son licenciement avec effet immédiat est intervenu avant la signature de la convention de résiliation d'un commun accord ;
- voir constater que la convention signée en date du 8 juillet 2021 est dépourvue d'objet ;
- voir encore constater que la signature de la convention s'est faite sous la menace ;
- voir également constater les manœuvres dolosives de la partie défenderesse ;
- voir déclarer nulle la convention de résiliation d'un commun accord signée le 8 juillet 2021 à 15.00 heures ;
- partant, et pour autant que de besoin, voir prononcer sa réintégration à partir du 8 juillet 2021 ;

- partant voir condamner la partie défenderesse à lui payer la totalité des salaires qu'il aurait dû percevoir depuis le 8 juillet 2021, soit la somme de 3.438,39 € endéans la huitaine de la notification de la décision à intervenir, sous peine d'une astreinte de 300.- € par jour de retard ;
- voir dire que l'astreinte ne sera pas plafonnée ;
- voir condamner la partie défenderesse à lui payer sur base des articles 1382 et 1383 du code civil la somme de 3.500.- € au titre du remboursement des frais d'avocat qu'il a dû exposer pour faire valoir ses droits en justice, cette somme majorée des intérêts légaux à compter du jour de la demande jusqu'à solde ;
- voir condamner la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;
- voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, sinon instituer un partage qui lui est largement favorable ;
- voir ordonner l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution, sur minute et avant enregistrement.

A l'audience du 20 février 2024, le requérant a demandé acte qu'il renonçait à sa demande en paiement d'arriérés de salaire alors que ses salaires lui auraient entretemps été payés.

Il a ensuite demandé acte qu'il augmentait sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi en raison de l'attitude de la partie défenderesse lors de la résiliation de son contrat de travail d'un commun accord des parties à la somme de 30.000.- €

Le requérant a ensuite demandé acte qu'il renonçait à sa demande tendant à voir prononcer sa réintégration auprès de la partie défenderesse.

Il a ensuite requis acte qu'il demandait actuellement à titre principal à voir appliquer l'ordonnance du Président du Tribunal du Travail du 10 septembre 2021, répertoire no 2419/2021, qui aurait prononcé la nullité de son licenciement, ceci alors que l'ordonnance de la Présidente de la Cour d'appel du 16 décembre 2021, numéro CAL-2021-00955 du rôle, ne se serait pas prononcée sur le licenciement.

Si la Présidente de la Cour d'appel avait dans son ordonnance du 16 décembre 2021 toisé la question du licenciement, le requérant soutient que le juge du fond a compétence « quant à la nullité de son licenciement » et il a requis acte qu'il demandait à titre subsidiaire à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 44.016,63 € à titre de « dommages et intérêts pour préjudice matériel ».

Si le tribunal de ce siège n'avait pas compétence pour analyser la nullité de son licenciement, le requérant a fait valoir qu'il est en application de l'article L.415-10(2) alinéa 4 et 5 du code du travail compétent pour statuer sur le dommage qu'il aurait subi par la cessation de son contrat de travail, de sorte qu'il a à l'audience du 20 février 2024 finalement requis acte qu'il demandait à titre plus subsidiaire à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 44.016,63 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi de ce fait.

Acte lui en est donné.

I. Quant aux demandes du requérant

A. Quant aux faits

Le requérant est entré au service de la partie défenderesse le 2 janvier 2002 en qualité d'« ouvrier de production ».

Le requérant a lors des élections sociales du 12 mars 2019 été élu comme délégué du personnel.

Le requérant a en date du 8 juillet 2021 été licencié avec effet immédiat par la partie défenderesse suivant courrier posté à 12.29 heures.

Les parties au litige ont ensuite en date du 8 juillet 2021 signé à 15.40 heures une convention de résiliation du contrat de travail du requérant d'un commun accord des parties.

Le requérant a encore démissionné de ses fonctions de délégué du personnel le 8 juillet 2021.

La lettre de licenciement a finalement été réceptionnée par le requérant le 12 juillet 2021.

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 5 août 2021, le requérant a demandé à voir prononcer la nullité de son licenciement prononcé à son encontre le 8 juillet 2021, à voir ordonner son maintien, respectivement sa réintégration, dans l'entreprise et à voir déclarer, pour autant que de besoin, nulle et de nul effet la démission de son mandat de délégué du personnel, ainsi que la résiliation de son contrat de travail d'un commun accord des parties.

La Présidente du Tribunal du Travail a dans son ordonnance du 10 septembre 2021, répertoire no 2419/2021, prononcé la nullité du licenciement du requérant et ordonné sa réintégration au sein de la partie défenderesse.

Par ordonnance du 16 décembre 2021, numéro CAL-2021-00955 du rôle, la Présidente de la Cour d'appel a déclaré sans objet la demande du requérant tendant à voir constater la nullité de son licenciement lui notifié le 8 juillet 2021 et elle a rejeté la demande du requérant tendant à voir ordonner son maintien, sinon sa réintégration, dans l'entreprise.

La Présidente de la Cour d'appel s'est finalement déclarée incompétente pour connaître de la demande du requérant tendant à voir déclarer nulle et de nul effet la démission de son mandat de délégué du personnel, ainsi que de sa demande tendant à voir déclarer nulle et de nul effet la convention de résiliation de la relation de travail d'un commun accord des parties.

B. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que la résiliation de son contrat de travail d'un commun accord des parties est devenue sans objet alors que la partie défenderesse l'aurait avant cette résiliation licencié avec effet immédiat.

Il fait en effet valoir à ce sujet que son contrat de travail a été résilié le 8 juillet 2021 à 12.29 heures et qu'au moment de la signature de la résiliation d'un commun accord de son contrat de travail à 15.00 heures, ce contrat de travail n'existait plus.

Il fait partant valoir que l'objet de la convention de résiliation fait défaut alors qu'il n'aurait plus été possible de mettre fin à une relation de travail qui n'aurait plus existé.

Il fait dès lors valoir que la convention de résiliation d'un commun accord est à déclarer nulle pour défaut d'objet.

Le requérant fait ensuite valoir que la résiliation conventionnelle de son contrat de travail est nulle alors que son consentement aurait été vicié au moment de la signature de cette résiliation.

Il fait en premier lieu valoir à ce sujet que la résiliation conventionnelle de son contrat de travail est désavantageuse pour lui alors qu'il ne pourrait pas toucher d'indemnités de chômage en France contrairement à un licenciement avec effet immédiat.

Il fait ensuite valoir que lorsqu'il a été convoqué à la réunion du 8 juillet 2021, il n'a pas été informé du licenciement que la partie défenderesse a prononcé à son encontre à 12.29 heures et qu'il n'a pas non plus été informé du contenu de la lettre de licenciement.

Il soutient ainsi qu'il n'a pas été informé du licenciement avant cet entretien.

Il fait ensuite valoir que la résiliation conventionnelle de son contrat de travail ne fait pas référence au licenciement avec effet immédiat.

Il fait ensuite valoir qu'il n'a pas été prévenu à l'avance de la réunion du 8 juillet 2021, de sorte qu'il n'aurait pas pu se faire assister à cette réunion.

Il fait ensuite valoir qu'il s'est trouvé face à trois personnes lors de cette réunion.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse l'a lors de la réunion du 8 juillet 2021 menacé d'un dépôt de plainte pénale pour vol.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse est coutumière du fait alors que cinq autres salariés se seraient retrouvés contraints dans les mêmes circonstances de signer une résiliation d'un commun accord de leur contrat de travail.

Il fait finalement valoir à ce sujet que pour trois autres salariés de la société, des jugements ont été rendus, jugement qui auraient déclaré la résiliation conventionnelle nulle pour vice de consentement.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse lui a assuré qu'elle ne le poursuivrait pas pour vol s'il signait la convention de résiliation d'un commun accord de son contrat de travail.

Il fait cependant valoir que la partie défenderesse a par la suite quand même fait une plainte pénale pour des faits inexacts et contestés.

Il fait ainsi valoir qu'il n'a nullement été confronté à de prétendues preuves pour vol qu'il contesterait avec énergie.

Il fait ainsi valoir qu'il conteste le rapport du détective privé que la partie défenderesse a versé au dossier alors qu'il n'aurait pas eu connaissance de ce rapport lors de la prédite réunion, qu'il ne serait pas cité dans le rapport, qu'il ne figurerait pas sur les photos et qu'on ne saurait en tout état de cause pas lui reprocher de s'être trouvé sur son lieu de travail.

Il fait ensuite valoir que pris de panique et sous pression, il a signé la convention de résiliation de son contrat de travail, comme cela aurait été le cas pour ses collègues.

Il fait ainsi encore valoir qu'il a eu moins de quinze minutes pour prendre connaissance de ladite convention et la signer, de sorte qu'il n'aurait pas eu le temps de la lire.

Il fait ainsi valoir que son consentement n'a pas été éclairé au moment de la signature de la résiliation conventionnelle de son contrat de travail.

Il fait finalement valoir qu'il a été également contraint de signer sa démission en tant que délégué du personnel, démission que la partie défenderesse aurait préparée sur un document portant l'entête de la société.

Il fait partant valoir que la convention litigieuse doit être déclarée nulle et de nul effet.

Il fait ensuite valoir que l'objectif de la partie défenderesse a été de se débarrasser de lui.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse s'est rendu compte qu'elle ne pouvait pas le licencier alors qu'il aurait été délégué du personnel et qu'il n'aurait commis aucune faute.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse a voulu camoufler son erreur en obtenant sous pression la signature d'une convention de résiliation d'un commun accord.

Il fait ainsi encore valoir que pour parvenir à ses fins, la partie défenderesse a prétendu qu'il avait commis des vols afin de le tromper et de le pousser à signer ladite convention.

Il soutient encore une fois qu'il n'a pas été informé de son licenciement au moment de la signature de la convention de résiliation d'un commun accord.

Il rappelle encore qu'il est de principe que la résiliation une fois notifiée échappe à la volonté de son auteur qui ne saurait pas revenir sur sa décision de rupture ou la convertir en un autre mode de résiliation.

Il fait partant valoir qu'en procédant de la sorte, la partie défenderesse a tenté à son insu de camoufler et de redresser ses erreurs quant au licenciement en ne lui soufflant mot à ce sujet.

Il fait partant valoir qu'il y a eu tromperie caractérisée.

Il fait encore valoir que la loi luxembourgeoise ne permet en aucun cas qu'un délégué du personnel soit ainsi maltraité.

Il soutient ainsi que pour obtenir sa signature sur la convention litigieuse, la partie défenderesse a manœuvré pour le tromper en invoquant de fausses accusations de vol.

Le requérant fait finalement valoir que la convention de résiliation d'un commun accord est encore à déclarer nulle pour dol.

En ce qui concerne dès lors les conséquences de cette résiliation, le requérant fait valoir qu'il y a lieu de se repositionner au 8 juillet 2021.

Il fait ainsi valoir qu'étant donné que la convention de résiliation de son contrat de travail d'un commun accord des parties est nulle, le licenciement avec effet immédiat retrouve pleine application.

Il fait ainsi ensuite valoir qu'il a en sa qualité de délégué du personnel fait le choix de demander la nullité de son licenciement.

Il fait encore valoir que la Présidente de la Cour d'appel ne s'est dans son ordonnance du 16 décembre 2021 pas prononcée sur le licenciement.

Il fait en effet valoir que la Présidente de la Cour d'appel a déclaré sa demande en nullité de son licenciement sans objet alors que les parties auraient suite au licenciement résilié son contrat de travail d'un commun accord des parties.

Il fait cependant valoir que la Présidente du Tribunal du Travail s'est dans son ordonnance du 10 septembre 2021 prononcée sur le licenciement, de sorte qu'il demanderait actuellement à titre principal devant la présente juridiction à voir appliquer son ordonnance.

A titre subsidiaire, si la question du licenciement a été toisée dans la prédite ordonnance du 16 décembre 2021, le requérant fait valoir que le juge du fond à compétence « quant à la nullité de son licenciement ».

Il demande dès lors à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 44.016,63 € à titre de « dommages et intérêts pour dommage matériel ».

A titre plus subsidiaire, si le Tribunal du Travail « n'est pas compétent pour analyser la question du licenciement », le requérant fait valoir que ce dernier est en application de l'article L.415-10(2) alinéa 4 et 5 du code du travail compétent pour statuer sur les demandes en paiement de dommages et intérêts, de sorte qu'il réclamerait encore le montant de 44.016,63 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement.

La partie défenderesse expose que le licenciement avec effet immédiat du requérant a été prononcé, envoyé par courrier recommandé, à 12.29 heures, soit avant la remise à son ancien salarié de la convention de résiliation de son contrat de travail.

Elle fait ensuite valoir que le licenciement, acte unilatéral et indépendant de la volonté du destinataire, est réalisé et sort ses effets au moment où l'employeur a définitivement et irrévocablement manifesté sa volonté de rompre les relations de travail.

Elle fait encore valoir que cette manifestation de volonté est donnée définitivement et irrévocablement par la mise à la poste de la lettre de congédiement.

Elle fait ainsi valoir que c'est la théorie de l'émission qui est applicable en matière de licenciement avec effet immédiat.

Elle fait en effet valoir qu'au moment de l'émission, le licenciement est irrévocable dans le chef de l'employeur et qu'il crée le droit dans le chef du salarié d'agir contre ce licenciement.

Elle fait ainsi valoir que les droits du requérant ont été créés à 12.29 heures.

Elle fait partant valoir que le requérant avait au moment de signer la résiliation conventionnelle de son contrat de travail à 15.40 heures, à l'issue de la réunion qui aurait commencé à 14.45 heures, le droit de renoncer aux droits issus du licenciement avec effet immédiat.

Elle fait ainsi valoir que peu importe si le requérant a été mis en possession de la lettre de licenciement avec effet immédiat, il a déjà pu renoncer à ce licenciement.

Elle fait valoir que « c'est ce que la Présidente de la Cour d'appel a retenu dans sa première ordonnance ».

Elle fait ainsi valoir qu'il y a eu novation automatique alors qu'elle ne devrait pas se faire suivant une stipulation expresse du code du travail.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a à 12.29 heures eu des droits acquis auxquels il aurait renoncé à 15.40 heures.

En ce qui concerne ensuite l'affirmation du requérant suivant laquelle il aurait fait l'objet de pressions, voire de violence, la partie défenderesse fait valoir que celui qui prétend qu'il a été victime

d'une violence doit démontrer que sont réunies les conditions exigées pour que ce vice de consentement existe.

Elle fait ainsi valoir que celui qui invoque la violence doit prouver sa matérialité, son caractère injuste, un sentiment de crainte existant au moment de la conclusion du contrat et le caractère suffisamment grave de la crainte.

Elle fait en premier lieu valoir à ce sujet que le requérant n'a pas prouvé la matérialité de la violence.

Elle se demande en effet quelles auraient été les pressions qu'elle aurait exercées sur le requérant.

Elle fait ensuite valoir que la condition du caractère injuste de la menace n'est pas non plus remplie en l'espèce.

Elle fait valoir à ce sujet que pour qu'il y ait violence, la menace ne doit pas être légitime.

Elle fait cependant valoir que le fait pour quelqu'un d'utiliser une voie de droit dont il dispose ne constitue pas une menace injuste.

Elle rappelle à ce sujet qu'elle a menacé le requérant d'une plainte pénale pour des vols qu'il aurait commis.

Elle fait ainsi valoir que si PERSONNE2.) a en premier lieu déposé dans son attestation testimoniale que PERSONNE3.) a à plusieurs reprises autorisé tout le personnel à prendre certaines marchandises, il a par la suite attesté que PERSONNE3.) l'a appelé au téléphone pour lui dire de ne rien prendre alors que le patron allait leur faire une visite surprise de surveillance vers 21.00 heures.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a été au courant que la marchandise ne devait pas être prise.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que le témoin PERSONNE2.) a dit qu'ils volaient tous, mais qu'ils n'étaient pas autorisés à prendre de la marchandise.

En ce qui concerne ensuite les photos figurant dans le rapport du détective privé, la partie défenderesse fait valoir qu'on voit sur ces photos le requérant sortir avec un gros sac jaune.

Elle fait valoir à ce sujet que le règlement intérieur de la société interdit à tout le personnel d'introduire des sacs à l'intérieur de la ligne de production.

Elle fait ainsi valoir que ces photos ont provoqué sa réaction et que ses menaces de porter plainte constituent une voie de droit qu'elle aurait eu le droit d'utiliser.

Elle conclut à ce sujet que ses menaces ne revêtent pas un caractère injuste.

En ce qui concerne ensuite le caractère suffisamment grave de la crainte, la partie défenderesse fait valoir que cette gravité doit s'apprécier in concreto.

Il fait ainsi valoir que le requérant, qui aurait été dans la société depuis 2002, qui aurait été responsable d'équipe, qui aurait été délégué du personnel et qui serait jeune, grand et solide, n'a pas peur de ses opinions.

Elle fait ainsi valoir que le requérant savait très bien qu'il était protégé contre un licenciement et qu'il disposait de voies de recours en cas de congédiement.

Elle fait ensuite valoir que le délégué du personnel a droit au chômage même si son licenciement est justifié.

Elle fait partant valoir que quand elle a confronté le requérant avec les faits, ce dernier savait tout ça.

Elle fait ensuite valoir qu'il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) qu'elle a confronté le requérant à la situation et qu'elle lui a laissé un temps de réflexion avec un téléphone à portée de main.

Elle fait ensuite valoir qu'il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) que le requérant n'a pas contesté les faits et qu'il a signé la résiliation conventionnelle en disant « pour une bêtise pareille ».

Elle fait ensuite valoir que les salariés ne peuvent pas prendre les marchandises qui sont destinées à la poubelle alors qu'elles seraient la propriété de l'employeur.

Elle soutient ainsi que ces marchandises ne sont pas abandonnées tant que les poubelles se trouvent à l'intérieur de la société.

Elle demande ensuite à voir instituer une comparution personnelle entre le requérant et PERSONNE5.) qui serait le chef qui a fait la visite surprise.

Elle fait ensuite valoir que la nullité de la démission de son poste de délégué du personnel n'est pas demandée et qu'elle n'est pas remise en cause.

Elle fait encore valoir que le fait que cette démission a été préparée par elle n'a pas de rôle alors que le requérant l'aurait signée et qu'il en assumerait dès lors son contenu.

Elle soutient dès lors que le consentement du requérant n'a pas été vicié par la violence pour retenir que la résiliation d'un commun accord du contrat de travail du requérant est valable.

Elle fait en effet valoir qu'elle a seulement été mécontente en l'espèce et que ce mécontentement n'a pas été de nature à influencer le requérant tel que son consentement ait été aboli.

En ce qui concerne ensuite les développements du requérant relatif au dol, la partie défenderesse fait valoir que les manœuvres dolosives consistent dans des manœuvres visant à tromper la vigilance du cocontractant dans le but de le faire signer quelque chose dont il a ignoré la portée.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a pas ignoré ce qu'il a signé, de sorte qu'il n'y aurait pas eu de manœuvres dolosives en l'espèce.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a pas rapporté la preuve des éléments constitutifs du dol.

Si la résiliation d'un commun accord du contrat de travail du requérant n'était pas valable, la partie défenderesse conclut à l'incompétence matérielle du Tribunal du Travail pour toiser la question de la nullité du licenciement d'un délégué du personnel, respectivement pour se prononcer sur le licenciement du délégué du personnel.

Elle fait en effet valoir que c'est le Président du Tribunal du Travail qui a en application de l'article L.415-10(2) compétence exclusive pour les questions de licenciement.

Elle fait ainsi valoir que la question de la validité du licenciement ne peut être toisée que par le Président du Tribunal du Travail.

Elle fait ensuite valoir que le délégué a deux options, soit celle d'introduire une action tendant à faire constater la nullité de son licenciement, soit celle de faire constater son licenciement et de demander des dommages et intérêts.

Elle donne cependant à considérer que cette option est irréversible.

Elle fait dès lors valoir qu'étant donné que le requérant a opté pour la nullité de son licenciement et sa réintégration dans l'entreprise, il ne pourrait plus revenir sur son choix.

Elle fait ensuite valoir que la demande du requérant en paiement de dommages et intérêts constitue une demande nouvelle irrecevable alors qu'elle ne figurerait pas dans l'acte introductif d'instance qui formerait le contrat judiciaire entre les parties au litige.

Elle fait valoir qu'il en va de même pour la demande du requérant en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi en raison de son attitude alors même que cette demande figurerait dans sa requête.

Elle fait en effet valoir que la nullité répare le préjudice, de sorte qu'il n'y aurait plus de dommage moral.

La partie défenderesse s'oppose partant à toute indemnisation du requérant.

Le requérant demande à voir écarter l'attestation testimoniale de PERSONNE5.) alors qu'il serait l'administrateur-délégué de la partie défenderesse et qu'il aurait en cette qualité le pouvoir de représenter seul son ancien employeur.

Il soutient ensuite encore une fois qu'il n'a pas été informé de son licenciement.

Il fait ensuite valoir qu'« il faut tout remettre dans son contexte ».

Il fait ainsi valoir que la résiliation d'un commun accord de son contrat de travail a été préparée par la partie défenderesse et qu'il s'est lors de la réunion du 8 juillet 2021 trouvé face à trois personnes.

Il fait encore valoir à ce sujet qu'il devait de marier deux jours après.

Il fait ensuite valoir qu'il n'apparaît pas dans l'attestation testimoniale d'PERSONNE2.).

Il conteste ensuite que la ligne de production de la partie défenderesse figure sur les photos et que ces dernières aient été prises sur le lieu de production.

Il fait encore valoir que la partie défenderesse ne s'attarde pas sur le rapport du détective privé qui ne parlerait d'ailleurs pas de lui.

Il fait finalement valoir que la plainte pénale faite par la partie défenderesse a été classée sans suite faute de preuve.

La partie défenderesse réplique que l'attestation testimoniale de PERSONNE5.) doit être appréciée dans le contexte des autres attestations testimoniales qu'elle a versées au dossier.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a versé deux attestations testimoniales pour les mêmes faits qui corroboreraient l'attestation testimoniale de PERSONNE5.) et qui iraient partant dans le même sens que cette attestation testimoniale.

Elle fait ensuite valoir que le choix du délégué du personnel s'opère au moment du dépôt de la requête et qu'il devient irrévocable à partir de ce moment.

Elle fait ainsi valoir que le délégué du personnel ne peut plus substituer une action à une autre.

Elle fait ainsi encore valoir qu'il ne peut pas y avoir un retour en arrière peu importerait ce qui arrive derrière.

Elle fait partant valoir que la résiliation d'un commun accord du contrat de travail du requérant est valable et qu'il convient dès lors de débouter son ancien salarié de toutes ses demandes.

Elle fait encore valoir que si cette résiliation n'est pas valable, « il faut revenir devant la Présidente » tout en prenant en compte que le requérant a renoncé à sa demande en réintégration.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que la relation de travail entre les parties au litige a en tout cas pris fin à la date où le requérant a trouvé un nouvel emploi.

Elle soutient encore que la résiliation d'un commun accord est valable alors que le requérant aurait disposé des moyens intellectuels, physiques et personnels pour résister à la signature de cette résiliation conventionnelle.

Elle fait ensuite valoir que le requérant ne peut avoir eu une crainte que s'il a volé, de sorte que ses menaces n'auraient pas été injustes.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'elle n'a pas exercé cette crainte qui aurait été interne au requérant.

Elle fait finalement valoir qu'il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) que PERSONNE5.) a informé le requérant qu'il avait auparavant été licencié.

La partie défenderesse fait partant valoir que le requérant a été informé de son licenciement et qu'il a su ce qu'il signait.

Le requérant réplique qu'il ne connaissait pas le contenu de la lettre de licenciement au moment où il a signé la résiliation conventionnelle de son contrat de travail.

Le requérant renvoie finalement aux jugements rendus dans les affaires opposant la partie défenderesse à ses collègues de travail pour retenir que cette résiliation conventionnelle doit être annulée.

La partie défenderesse fait répliquer que le requérant a eu un délai plus long que ses collègues de travail pour signer la résiliation conventionnelle de son contrat de travail.

C. Quant aux motifs du jugement

a) Quant à la validité de la résiliation du contrat de travail du requérant d'un commun accord des parties

Le licenciement, acte unilatéral et indépendant de la volonté du destinataire, est réalisé et sort ses effets au moment où l'employeur a définitivement et irrévocablement manifesté sa volonté de rompre les relations de travail.

Cette manifestation de volonté est donnée définitivement et irrévocablement par la mise à la poste de la lettre de congédiement.

La décision de licencier est ainsi une décision unilatérale qui relève de la seule compétence de l'employeur.

Cela implique notamment que cette décision n'a pas besoin d'être acceptée par le salarié et qu'elle est irrévocable unilatéralement.

Lorsque l'employeur a exprimé sa volonté de licencier, sa décision est donc définitive et irrévocable, l'employeur ne pouvant la révoquer unilatéralement.

Une fois prononcé, le licenciement échappe à l'employeur et ce dernier ne saurait pas revenir unilatéralement sur sa décision.

L'employeur ne peut ainsi ni l'annuler, ni modifier la date de la cessation de la relation de travail, sans l'accord du salarié licencié.

Il est cependant possible aux parties de renoncer d'un commun accord au congé préalablement notifié par l'employeur.

La signature par les parties d'une rupture conventionnelle vaut ainsi renonciation commune au licenciement précédemment prononcé par l'employeur à l'encontre de son salarié.

La résiliation du contrat de travail d'un commun accord des parties au litige n'a cependant pu remplacer le licenciement du requérant qu'à la condition qu'elle soit valablement intervenue, c'est-à-dire que le requérant ait été au courant de son licenciement au moment de la signature de la rupture conventionnelle de son contrat de travail et que son consentement n'ait pas été vicié à ce moment.

La partie défenderesse entend prouver sa version des faits par les attestations testimoniales qu'elle a versées au dossier et demande encore à voir instituer à cette fin une comparution personnelle des parties.

Il y a en premier lieu de rejeter la demande de la partie défenderesse en institution d'une comparution personnelle des parties alors qu'il est peu probable que les parties au litige reviennent sur la version des faits qu'elles ont donnée à l'audience du 20 février 2024.

En ce qui concerne ensuite l'attestation testimoniale de PERSONNE5.), elle est irrecevable alors que PERSONNE5.) est l'administrateur-délégué de la partie défenderesse.

En effet, l'administrateur-délégué d'une société anonyme, expressément délégué dans cette fonction par le conseil d'administration, est en cette qualité la personne physique qui la représente en justice.

Considéré comme partie en cause, il ne peut donc valablement déposer comme témoin alors que seuls les témoignages de personnes tierces sont admissibles.

PERSONNE4.) a cependant déclaré dans son attestation testimoniale que : *« En date du 08/07/2021, avoir assisté à une réunion en présence de Mr PERSONNE5.) (directeur), Mr PERSONNE6.) (responsable production) et Mr PERSONNE1.) (chef d'équipe). La réunion a débuté aux environs de 15h00. Le directeur a annoncé à Mr PERSONNE1.) son licenciement pour faute grave et possibilité de dépôt de plainte pénale pour vol aggravé. Mr PERSONNE1.) n'a pas réagi, ni riposté pour se défendre. Vu son comportement, Mr PERSONNE5.) lui a proposé d'annuler la résiliation pour faute grave en date du 08/07/2021 et de signer une convention de résiliation d'un commun accord afin de mettre un terme sur le champ à la relation de travail et de libérer chaque partie de ses obligations contractuelles naturellement. Mr PERSONNE5.) a ajouté qu'il ne déposerait pas de plainte à son encontre. Mr PERSONNE1.) a lu la convention et a signé en soupirant «...pour une*

bêtise pareille...» Il a également donné sa démission de délégué du personnel. Fin de la réunion 15h40. ».

PERSONNE3.) a ensuite déclaré dans son attestation testimoniale ce qui suit : *« Le 08/07/2021, j'étais convoqué par le directeur à une réunion à 15h00 en présence également de Mr PERSONNE1.). Mr PERSONNE5.) a annoncé le licenciement pour faute grave à Mr PERSONNE1.) et lui a également dit qu'il y aura un dépôt de plainte pour les vols qu'il a commis. Mr PERSONNE1.), surpris, n'a pas dit un mot. Mr PERSONNE5.) lui a fait une proposition car il ne voulait pas avoir à faire à lui, il lui a proposé d'annuler la lettre recommandée et pas de dépôt de plainte en échange d'un accord de résiliation avec effet immédiat. Il lui a dit « avec cet accord, vous êtes libre d'aller travailler ailleurs ». Mr PERSONNE1.) a lu le document et il a signé de suite et il a signé la démission de délégué pour se libérer de tous liens avec la société. Mme PERSONNE7.) a dit la lettre de licenciement devient caduque avec l'accord signé le 08/07/2021 à 15h40. Avec les mots « pour une bêtise pareille », Mr PERSONNE1.) m'a remis ses clés. ».*

En ce qui concerne ainsi le moyen du requérant suivant lequel son consentement aurait été vicié lors de la signature de la résiliation conventionnelle de son contrat de travail, d'après l'article 1108 du code civil, quatre conditions sont essentielles pour la validité d'une convention : - le consentement de la partie qui s'oblige ; - sa capacité de contracter ; - un objet certain qui forme la matière de l'engagement ; - une cause licite dans l'obligation.

Ainsi, d'après l'article 1109 du code civil, il n'y a point de consentement valable si le consentement n'a été donné que par erreur ou s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol.

En ce qui concerne dès lors le vice de consentement relatif à la violence, l'article 1111 du code civil prévoit que le consentement d'une personne est vicié s'il a été obtenu suite à l'exercice de violences.

L'article 1112 du même code prévoit ensuite que la violence, pour être constitutive d'un vice de consentement, doit être de nature à faire impression sur une personne raisonnable et qu'elle doit lui inspirer la crainte d'un mal considérable présent.

On entend ainsi par violence le fait d'inspirer à une personne la crainte d'un mal considérable de nature à peser sur son consentement, ayant eu pour effet que sa volonté déclarée diffère de sa volonté réelle.

Pour qu'un acte juridique soit vicié par la crainte, il ne suffit pas qu'il y ait eu dans celui-ci une discordance entre la volonté déclarée et la volonté réelle de son auteur, mais il faut également que cette discordance ait eu à son origine la crainte d'un mal considérable.

Il n'y a violence que lorsque celle-ci atteint un degré de gravité suffisant et qu'il existe un danger raisonnable pour la personne ou les biens du cocontractant.

Celui qui prétend qu'il a été victime d'une violence doit démontrer par tous moyens que sont réunies les conditions exigées pour que ce vice de consentement existe : celui qui l'invoque doit prouver sa matérialité, son caractère injuste, un sentiment de crainte au moment de la conclusion du contrat et le caractère suffisamment grave de la crainte.

Cette gravité s'apprécie de deux façons ; in abstracto, par référence au modèle abstrait du bon père de famille ; in concreto, par rapport à la capacité de résistance de la personne concernée.

L'article 1112 du code civil fait successivement référence à chacune de ces méthodes.

En exigeant que la violence soit « de nature à faire impression sur une personne raisonnable », l'alinéa 1^{er} adopte un critère objectif, abstrait ; en ajoutant « on a égard en cette matière à l'âge, au sexe et à la condition des personnes », l'alinéa 2 adopte une approche subjective, concrète.

En jurisprudence, c'est l'appréciation in concreto qui l'emporte.

Il en résulte une individualisation judiciaire de la violence.

Le seuil à partir duquel la violence devient une cause de nullité peut varier d'un individu à l'autre, en fonction notamment de sa force de caractère, de son âge, de son sexe, de ses capacités professionnelles et de sa situation sociale.

Il convient d'ajouter qu'il a été décidé que la subordination de l'employé à son patron ne constitue pas à elle seule une violence susceptible de vicier les contrats passés entre eux.

Il résulte des attestations testimoniales de PERSONNE4.) et de PERSONNE3.) que l'administrateur-délégué de la partie défenderesse, PERSONNE5.), a lors de la réunion du 8 juillet 2021 informé le requérant en présence de PERSONNE4.) et de PERSONNE3.) qu'il avait été licencié pour faute grave et que la société allait déposer une plainte pénale contre lui pour les vols qu'il aurait commis.

Le requérant n'ayant pas réagi, PERSONNE5.) lui a alors proposé d'annuler le licenciement et de ne pas faire de plainte contre lui en échange d'une résiliation de son contrat de travail d'un commun accord des parties.

PERSONNE5.) a ainsi exercé sur le requérant une pression afin qu'il signe la résiliation conventionnelle de son contrat de travail.

Comme l'a à juste titre fait plaider la partie défenderesse, le fait pour elle d'avoir ainsi fait pression sur le requérant constitue une voie de droit dont on elle disposait et qui ne constitue dès lors pas une menace injuste.

En ce qui concerne dès lors la menace de poursuites par la partie défenderesse, la plainte auprès de la police est une voie d'action que l'employeur peut légitimement exercer s'il a des motifs raisonnables pour admettre que le salarié a commis l'infraction qu'il lui reproche.

Une menace légitime et légale, telle la menace d'assigner en justice, est en effet une voie de droit qui est admise.

Même légitime, la menace ne doit pas être disproportionnée.

Or, il résulte des éléments du dossier, et notamment des attestations testimoniales de PERSONNE4.) et de PERSONNE3.) que le requérant a reconnu avoir commis les vols que la partie défenderesse lui a reprochés, de sorte que la partie défenderesse a à raison suspecté le requérant d'avoir commis les vols reprochés et que sa menace n'est pas non plus disproportionnée.

Le requérant a en effet lors de la réunion du 8 juillet 2021 dit à la fin de la réunion : « tout ça pour des brouilles ».

La crainte que le requérant a subie lors de la réunion ne peut finalement en l'espèce pas avoir été suffisamment grave alors que le requérant a une ancienneté de vingt ans dans la société et qu'il a été chef d'équipe, ainsi que délégué du personnel, de la société au moment de la signature de la résiliation conventionnelle de son contrat de travail.

Le requérant, qui savait très bien qu'il était en sa qualité de délégué du personnel protégé contre un licenciement et qu'il disposait de recours en cas de congédiement, a ainsi été au courant de ses droits.

Le tribunal de ce siège considère finalement à ce sujet que le requérant, qui a lu la résiliation conventionnelle de son contrat de travail, a eu le temps nécessaire de réfléchir sur ce qu'il allait faire, alors que la réunion a duré quarante minutes.

En ce qui concerne ensuite le vice de consentement ayant trait au dol, l'article 1116 du code civil prévoit que le dol est une cause de nullité de la convention lorsque les manœuvres pratiquées par l'une des parties sont telles qu'il est évident que sans ces manœuvres, l'autre partie n'aurait pas contracté.

Le dol se définit comme des manœuvres, un mensonge ou un silence ayant sciemment engendré une erreur déterminante de consentement du cocontractant.

Le dol peut ainsi consister dans un mensonge ou encore être constitué par une réticence dolosive, c'est-à-dire par le silence observé délibérément par l'une des parties sur un fait que l'autre partie ne pouvait pas connaître et, qui s'il avait été connu d'elle, l'aurait empêchée de contracter.

En tant que délit civil, le dol repose sur une faute intentionnelle : il faut que l'auteur des manœuvres, mensonges ou réticences ait agi intentionnellement pour tromper le cocontractant.

L'intention requise n'est pas de causer un préjudice, mais celle de tromper, en suscitant l'erreur ou en profitant de celle-ci.

Le dol suppose ainsi essentiellement l'intention de tromper et il faut que le dol ait été déterminant, c'est-à-dire qu'il ait induit le cocontractant dans une erreur telle qu'elle l'ait amené à passer le contrat, pour pouvoir donner lieu à annulation du contrat conclu entre les parties.

La charge de la preuve du dol pèse sur le demandeur en nullité.

Il appartient ainsi à celui qui demande l'annulation d'un contrat pour cause de dol de prouver non seulement l'existence de manœuvres, c'est-à-dire de mensonges ou de réticences dolosives, mais encore la mauvaise foi du cocontractant, ainsi que le caractère déterminant de l'erreur provoquée par les manœuvres dans la conclusion du contrat.

Or, le requérant est en l'espèce resté en défaut de démontrer que la partie défenderesse a lors de la signature de la résiliation conventionnelle de son contrat de travail eu l'intention de le tromper.

Contrairement à son affirmation, le requérant a suivant les attestations testimoniales de PERSONNE4.) et de PERSONNE3.) été informé par la partie défenderesse lors de la réunion du 8 juillet 2021 qu'il avait auparavant été licencié avec effet immédiat.

Il ne résulte pas non plus des éléments du dossier que la partie défenderesse a lorsqu'elle a fait la promesse au requérant de ne pas porter plainte contre lui déjà eu l'intention de le faire quand même par la suite.

La partie défenderesse n'a en effet d'après les éléments du dossier porté plainte contre le requérant qu'en date du 17 novembre 2021, soit quatre mois après la réunion du 8 juillet 2021.

Le requérant n'a partant pas démontré que son consentement a été affecté d'un vice au moment de la résiliation d'un commun accord de son contrat de travail le 8 juillet 2021.

La convention de résiliation du contrat de travail du requérant d'un commun accord des parties est partant valable, de sorte qu'il y a lieu de rejeter la demande du requérant en annulation de cette convention.

b) Quant à la demande du requérant tendant à l'application de l'ordonnance du 10 septembre 2021 devant la présente juridiction

Dans l'hypothèse où la résiliation conventionnelle du contrat de travail du requérant devait être déclarée nulle, le requérant demande principalement à la présente juridiction d'appliquer l'ordonnance du Président du Tribunal du Travail du 10 septembre 2021.

La résiliation conventionnelle du contrat de travail du requérant ayant été déclarée valable, il échet en tout état de cause à rejeter la demande principale du requérant.

c) Quant à la compétence matérielle du Tribunal du Travail « quant à la nullité du licenciement »

Si la Présidente de la Cour d'appel a dans son ordonnance du 16 décembre 2021 toisé la question du licenciement, le requérant soutient que le juge du fond « a compétence quant à la nullité de son licenciement » et il demande à titre subsidiaire à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 44.016,63 € à titre de « dommages et intérêts pour préjudice matériel ».

La partie défenderesse conclut à l'incompétence matérielle du Tribunal du Travail pour se prononcer sur le licenciement du requérant.

Elle fait en effet valoir que c'est le Président du Tribunal du Travail qui a en application de l'article L.415-10(2) compétence exclusive pour les questions de licenciement.

Aux termes de l'article L.415-10(2) du code du travail :

« Les délégués visés ci-dessus ne peuvent, sous peine de nullité, faire l'objet d'un licenciement ou d'une convocation à un entretien préalable, même pour faute grave, pendant toute la période de la protection légale.

Dans le mois qui suit un licenciement, le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien ou, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision ; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées... ».

Or, l'article L.415-10(2) du code du travail attribue une compétence spéciale au Président du Tribunal du Travail pour constater la nullité du licenciement et ordonner le maintien ou, le cas échéant, la réintégration du délégué du personnel conformément aux dispositions de l'article L.124-12 du même code.

Il s'ensuit que le Tribunal du Travail est en tout état de cause matériellement incompétent pour se prononcer sur le licenciement du requérant.

d) Quant à la recevabilité de la demande du requérant tendant à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 44.016,63 € à titre de dommage matériel

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 44.016,63 € à titre de dommage matériel qu'il aurait subi du chef de son licenciement nul, sinon du fait de la cessation de son contrat de travail.

La partie défenderesse fait valoir que la demande du requérant en paiement de dommages et intérêts constitue une demande nouvelle irrecevable alors qu'elle ne figurerait pas dans l'acte introductif d'instance qui formerait le contrat judiciaire entre les parties au litige.

La demande du requérant en paiement du montant de 44.016,63 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du chef de son licenciement nul, sinon du fait de la cessation de son contrat de travail, doit être déclarée irrecevable pour être nouvelle.

En effet, aux termes de l'article 53 du nouveau code de procédure civile :

« L'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties.

Ces prétentions sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense.

Toutefois l'objet du litige peut être modifié par des demandes incidentes lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant. »

Le contrat judiciaire se forme sur la demande contenue dans la requête introductive d'instance.

Une demande est nouvelle lorsqu'elle saisit le juge d'une prétention qui n'était pas déjà exprimée dans l'acte introductif d'instance.

Les parties ne peuvent modifier leurs conclusions qu'à la condition que le principe de la demande reste le même ; les demandes nouvelles prohibées sont celles qui diffèrent de la demande originaire, inscrite dans la requête, par leur objet, par leur cause ou par la qualité des parties.

Or, le requérant a formulé sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du chef de son licenciement nul, sinon du fait de la cessation de son contrat de travail, pour la première fois à l'audience du 20 février 2024.

Cette demande, qui n'est pas inscrite dans la requête, est dès lors nouvelle par son objet et partant irrecevable.

e) Quant à la recevabilité de la demande du requérant basée sur l'article L.415-10(2) alinéa 4 et 5 du code du travail

Si le tribunal de ce siège n'a pas compétence pour analyser la nullité de son licenciement, le requérant fait valoir qu'il est en application de l'article L.415-10(2) alinéa 4 et 5 du code du travail compétent pour constater la cessation de son contrat de travail au jour de la notification de son licenciement et il demande partant encore à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 44.016,63 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi de ce chef.

La partie défenderesse fait valoir que le délégué du personnel a deux options, soit celle d'introduire une action tendant à faire constater la nullité de son licenciement, soit celle de faire constater son licenciement et de demander des dommages et intérêts.

Elle donne cependant à considérer que cette option est irréversible.

La partie défenderesse fait dès lors valoir qu'étant donné que le requérant a opté pour la nullité de son licenciement et à sa réintégration dans l'entreprise, il ne pourrait plus revenir dessus.

Aux termes de l'article L.415-10(2) du code du travail :

« Les délégués visés ci-dessus ne peuvent, sous peine de nullité, faire l'objet d'un licenciement ou d'une convocation à un entretien préalable, même pour faute grave, pendant toute la période de la protection légale.

Dans le mois qui suit un licenciement, le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien ou, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision ; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Le délégué qui n'a pas exercé le recours prévu à l'alinéa 2 peut demander au tribunal de constater la cessation du contrat au jour de la notification du licenciement ainsi que la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant également compte du dommage spécifique subi par le licenciement nul en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L.521-3 à partir de la date du licenciement.

L'action judiciaire en réparation d'une éventuelle 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.

L'option entre les deux demandes figurant aux alinéas 2 et 4 est irréversible. ».

Or, étant donné que le requérant a par la requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 5 août 2021 demandé à voir prononcer la nullité de son licenciement du 8 juillet 2021 et à voir ordonner son maintien, respectivement sa réintégration, dans l'entreprise, il ne peut en application de l'article L.415-10(2) du code du travail plus demander au tribunal de ce siège de constater la cessation de son contrat au jour de la notification de son licenciement, ainsi que la condamnation de la partie défenderesse à lui verser de ce chef des dommages et intérêts.

La demande du requérant basée sur les alinéas 4 et 5 de l'article L.415-10(2) du code du travail doit partant être déclarée irrecevable.

Les demandes, par ailleurs introduites dans les forme et délai de la loi, doivent être déclarées recevables en la forme pour le surplus.

f) Quant à la demande du requérant en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi en raison du comportement de la partie défenderesse lors de la résiliation conventionnelle de son contrat de travail

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 30.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi en raison des circonstances de la rupture, respectivement de l'attitude de la partie défenderesse lors de la résiliation conventionnelle de son contrat de travail.

Étant donné que le requérant est resté en défaut de démontrer que la partie défenderesse a commis une faute lors de la résiliation de son contrat de travail d'un commun accord des parties, sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi en raison des circonstances de la rupture, respectivement de l'attitude de la partie défenderesse lors de la résiliation conventionnelle de son contrat de travail, doit être déclarée non fondée.

II. Quant aux demandes de la partie défenderesse : quant à la demande en remboursement d'arriérés de salaire et quant à la demande en remboursement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris

A. Quant aux moyens des parties au litige

A l'audience du 20 février 2024, la partie défenderesse a à titre subsidiaire, si le tribunal de ce siège

se déclarait compétent pour prononcer la réintégration du requérant, formulé une demande reconventionnelle tendant à voir condamner le requérant à lui rembourser avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice le montant de 17.288,70 €, dont le montant de 15.723,93 € à titre d'arriérés de salaire qu'elle aurait versés à son ancien salarié pour la période de juillet à novembre 2021 et le montant de 1.564,77 € à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris qu'elle lui aurait payée.

Le requérant soutient qu'il a droit à son salaire pour les mois de juillet à novembre 2021 alors qu'il aurait travaillé ces mois-là.

Il demande partant à voir déclarer la première demande reconventionnelle irrecevable, sinon non fondée.

En ce qui concerne ensuite la demande de la partie défenderesse tendant à le voir condamner à lui rembourser le montant de 1.564,77 € à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris, le requérant fait valoir que la partie défenderesse a par jugement du 30 juin 2022 été condamnée à lui payer les congés et que cette décision a à défaut d'appel de son ancien employeur acquis autorité de la chose jugée.

Le requérant fait en effet valoir que la partie défenderesse aurait dû faire appel de cette décision si elle n'était pas d'accord avec la décision.

B. Quant aux motifs du jugement

Étant donné que la partie défenderesse n'a formulé sa demande subsidiaire que pour le cas où le tribunal de ce siège se déclarerait compétent pour connaître de la demande en réintégration du requérant et que le Président du Tribunal du Travail a en application de l'article L.415-10(2) seul compétence pour constater la nullité du licenciement d'un salarié et pour ordonner son maintien, respectivement sa réintégration, dans l'entreprise, sa demande doit être rejetée.

III. Quant à la demande du requérant en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 3.500.- € à titre des frais et honoraires d'avocat qu'il a dû déboursier dans l'affaire pour faire valoir ses droits.

La partie défenderesse conclut au rejet de la demande du requérant en remboursement de ses frais d'avocat alors que ce dernier n'aurait pas fourni le détail de ses honoraires et qu'il n'aurait pas prouvé les avoir payés.

Elle s'oppose encore à cette demande alors qu'il s'agirait en l'espèce d'une dépense que le requérant a choisie.

Elle soutient finalement que ce n'est pas le montant facturé qui doit être pris en considération pour fixer le montant du remboursement.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le juge a en l'espèce un pouvoir de modération.

B. Quant aux motifs du jugement

La jurisprudence luxembourgeoise, à laquelle le tribunal se rallie, admet que la circonstance que l'article 240 du nouveau code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de la réparation

de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Le lien de causalité entre la faute et le préjudice, à savoir le paiement des frais et honoraires à l'avocat, est non seulement donné lorsque le recours à l'avocat est légalement nécessaire pour assumer sa défense, mais également lorsque ce recours n'est qu'utile.

La question du caractère réparable ou non des frais et honoraires d'avocat est à apprécier « *in concreto* » dans le cadre de chaque affaire.

Il y a partant lieu d'examiner en l'espèce si et dans quelle mesure la demande du requérant tendant au remboursement des frais et honoraires exposés est fondée.

Or, il y a au vu de l'issue du litige lieu de débouter le requérant de sa demande en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat.

IV. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- €

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme réclamée de 1.000.- €

V. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution, sur minute et avant enregistrement.

La dernière demande du requérant doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

se déclare matériellement incompétent pour se prononcer sur la nullité du licenciement de PERSONNE1.) ;

se déclare compétent *ratione materiae* pour connaître des autres demandes de PERSONNE1.) ;

déclare irrecevable la demande de PERSONNE1.) en condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à lui payer le montant de 44.016,63 € à titre de dommage matériel ;

déclare irrecevable sa demande tendant à voir constater la cessation de son contrat de travail de par son licenciement telle que basée sur l'article L.415-10(2) alinéas 4 et 5 du code du travail ;

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme pour le surplus ;

déclare la résiliation du contrat de travail de PERSONNE1.) d'un commun accord des parties intervenue en date du 8 juillet 2021 valable ;

dit qu'il n'y a pas lieu d'appliquer au présent litige l'ordonnance de la Présidente du Tribunal du Travail du 10 septembre 2021, répertoire n° 2419/2021 ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi en raison de l'attitude adoptée par la société anonyme SOCIETE1.) s.a. lors de la résiliation conventionnelle du contrat de travail de PERSONNE1.) et la rejette ;

rejette la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à lui rembourser les frais et honoraires d'avocat qu'il a dû engager dans l'affaire pour faire valoir ses droits et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en paiement d'une indemnité de procédure et la rejette ;

déclare fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- €;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) s.a. le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Yves ENDERS, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Yves ENDERS