

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 1125 / 2024
L-TRAV-530/23

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 25 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
Joey THIES	assesseur-employeur
Miguel RODRIGUES	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., exerçant sous les enseignes commerciales « Car store » et « Leather store », établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son conseil de gérance actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie demanderesse, comparant par Maître David SANTURBANO, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Maximilian DI BARTOLOMEO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Dudelange.

et

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE2.),

partie défenderesse, comparant par Maître Camille SAUSY, avocat, en remplacement de Maître Pierrot SCHILTZ, avocat à la Cour, les deux 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 29 août 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 18 septembre 2023. L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 26 février 2024. Lors de cette audience Maître David SANTURBANO exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Camille SAUSY 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

Société SOCIETE1.) s.à r.l.

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 29 août 2023, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a fait convoquer PERSONNE1.) devant le Tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de le voir condamner à lui payer les montants suivants, avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

principalement le montant de 15.125,00 EUR, et
subsidièrement le montant de 5.997,50 €

sous réserve d'augmentation en cours d'instance ventilé comme suit :

Dommmage matériel	Principalement	13.125,00 €
	Subsidièrement	3.997,50 €
Dommmage moral (atteinte à l'image et à la réputation)		2.000,00 €
TOTAL :	Principalement	15.125,00 €
	Subsidièrement	5.997,50 €

La société SOCIETE1.) s.à r.l. sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de PERSONNE1.) :

- au paiement du montant de 1.740 euros, sur base des articles 1382 et 1383 du code civil, à titre de dommages et intérêts pour le préjudice que constitueraient les frais et honoraires d'avocat qu'elle aurait dû engager,
- au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et
- aux frais et dépens de l'instance.

À l'appui de sa demande, la société SOCIETE1.) s.à r.l. expose avoir embauché PERSONNE1.) en tant que « *Poseur PPF expérimenté* » suivant contrat de travail à durée indéterminée du 16 février 2023 , avec effet au 1^{er} avril 2023. Le 5 mars 2023, soit moins d'un mois avant le commencement d'exécution, PERSONNE1.) l'aurait

informée par courriel de sa décision de ne pas honorer son contrat de travail. Malgré l'engagement pris par le salarié de confirmer sa rupture par l'envoi d'une lettre recommandée à l'employeur, aucun courrier n'a été reçu. Un jour avant le début prévu de l'exécution du contrat de travail, le 31 mars 2023, PERSONNE1.) aurait réitéré sa volonté de ne pas exécuter ledit contrat de travail. Par courrier recommandé du 17 avril 2023, la société SOCIETE1.) s.à r.l. aurait indiqué à PERSONNE1.) que la résiliation unilatérale du contrat de travail par le salarié avant sa prise d'effet était contraire à l'article L.121-5 du code du travail luxembourgeois prévoyant qu'il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat de travail pendant la période d'essai minimale de 2 semaines et que par conséquent le salarié, en ne s'étant pas rendu sur son lieu de travail le 1^{er} avril 2023, s'exposait à des poursuites et d'éventuelles condamnations en dommages et intérêts pour le préjudice subi par l'Employeur. PERSONNE1.) ne s'étant jamais présenté, la société SOCIETE1.) s.à r.l. n'aurait eu d'autre choix que de trouver un autre candidat pour le poste de Poseur PPF expérimenté pour le remplacer le Salarié ; un autre CDI aurait ainsi été signé avec PERSONNE2.) pour ce poste, mais seulement en date du 11 mai 2023 et avec effet au 16 juin 2023. Le poste de Poseur PPF expérimenté n'aurait dès lors pas pu être pourvu pendant la période du 1^{er} avril 2023 au 16 juin 2023, soit pendant plus de 2 mois, du fait de la faute de PERSONNE1.), ce qui a eu une incidence directe sur le chiffre d'affaires de l'entreprise SOCIETE1.) qui n'a pas pu assurer certaines prestations pour ses clients, telles que des poses de film de protection carrosserie PPF. Ainsi l'inexécution contractuelle du Salarié aurait-elle eu pour conséquence une perte de bénéfices estimée à 13.125 euros pour l'entreprise et la désorganisation des services qu'il a induite aurait également porté atteinte à la réputation et à l'image de la société SOCIETE1.) s.à r.l. auprès des clients. Eu égard à la légèreté blâmable du salarié, qui, en n'exécutant pas ses obligations contractuelles, aurait causé directement un préjudice à l'employeur, elle serait contrainte de procéder par voie judiciaire.

PERSONNE1.)

À l'audience du 26 février 2024, PERSONNE1.) au rejet des demandes de la société SOCIETE1.) s.à r.l.

Il demande, à titre reconventionnel, la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. au montant de 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire.

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 « *poseur PPF expérimenté* » par la société SOCIETE1.) s.à r.l. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 16 février 2023, avec effet au 1^{er} avril 2023.

Par courriel du 5 mars 2023 (soit 26 jours avant le début d'exécution convenu du contrat de travail), PERSONNE1.) s'est adressé dans les termes suivants à la société SOCIETE1.) s.à r.l. :

« (...) *Objet : Résiliation contrat*

Monsieur,

Je me permets de vous envoyer ce mail pour vous faire part de ma décision de ne pas intégrer votre entreprise en tant que salariés en date du 01/04/2023 et ce pour des raisons personnelles, et pour projet personnel.

Je suis conscient d'avoir signé mon contrat et de la gêne que je vous occasionne, mais je préfère le rompre avant nos débuts de collaboration que de vous envoyer ma lettre de démission dans deux mois.

Je vous ferais suivre une lettre en recommandé dans les jours à venir, et vous demande de respecter ma décision finale.

Veillez agréer, mes plus plates excuses. cordiales salutations. (...) ».

Le 31 mars 2023, PERSONNE1.) a adressé un nouveau courriel à la société SOCIETE1.) s.à r.l., avec la teneur suivante :

« (...) Bonjour,

Je vous écris suite à mon premier mail du 05/03/2023 dans lequel je vous faisait part de ma décision de ne pas intégrer votre société.

Je tenais à vous informer que je reste sur ma décision, je n'honorerai pas notre contrat en date du 01/04/2023 pour raisons personnelles.

Veillez agréer encore une fois mes plus plates excuses. (...) ».

Motifs de la décision

Demandes en indemnisation de la société SOCIETE1.) s.à r.l.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. expose que dès la signature du contrat de travail, il y aurait eu accord définitif de volontés concernant ce contrat de travail destiné à prendre effet à la date convenue entre parties. En l'absence de motif grave, le contrat de travail signé en bonne et due forme ne pourrait pas être résilié avant le début de la période d'essai, au vœu de l'article L.121-5 (4) du code du travail. Si cet article ne prévoit pas de sanction, la jurisprudence admettrait que la victime d'une résiliation du contrat de travail puisse demander réparation. Il y aurait eu légèreté blâmable dans le chef de PERSONNE1.), qui aurait consisté dans le fait d'avoir, sans motif grave, dénoncé son contrat, moins d'un mois, sinon un jour, c'est-à-dire le 5 sinon le 31 mars 2023, avant le commencement prévu, soit le 1^{er} avril 2023, sans respecter les formes légales et en particulier la période d'essai minimale de deux semaines prévue par l'article L.121-5 (4) du code du travail.

PERSONNE1.) fait valoir que, 17 jours après la signature du contrat de travail mais 26 jours avant le début de celui-ci, il aurait démissionné le 5 mars 2023, démission réitérée à titre informatif le 31 mars 2023. Cela aurait été fait de bonne foi et sans aucune intention de nuire. En démissionnant 26 jours avant le début du contrat de travail, il aurait même respecté le délai de préavis légal de 24 jours, se dégageant de la période de 6 mois stipulée à l'article 3 du contrat de travail du 16 février 2023.

- Qualification du courriel du 5 mars 2023

Pour qu'il y ait démission valable, il suffit que le salarié exprime clairement et d'une façon réfléchie son intention de quitter définitivement l'entreprise. La démission du salarié peut même résulter de son comportement, dès lors que ce comportement révèle sans ambiguïté une volonté libre du salarié de mettre fin à la relation de travail.

En l'espèce, au vu de ces principes, le courriel de PERSONNE1.) du 5 mars 2023, renseignant comme objet « *Résiliation contrat* » et énonçant que le défendeur entend « *faire part de [s]a décision de ne pas intégrer [l'] entreprise en [tant] que salari[é] en date du 01/04/2023* » est à qualifier de démission du contrat de travail signé entre parties le 16 février 2023.

- *Principes juridiques applicables*

La loi ne prévoit pas de respect d'un délai de préavis pendant la période se situant avant la date de la prise d'effet du contrat, respectivement avant le début de la période d'essai, qui précède celle prévue à l'article L.121-5 (4) du code du travail. Les dispositions des articles L.121-5 (4), L.124-6 et L.124-10 du code du travail ne sont pas applicables. En revanche, comme toute convention, le contrat de travail doit être exécuté loyalement, conformément au principe de bonne foi prévu à l'article 1134 du code civil. Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel ou pour les causes que la loi autorise (en ce sens : Cour, 3^{ème} ch., 6 mars 2014, rôle n° 39102 ; Cour, 3^{ème} ch., 1^{er} juillet 2021, rôle n° CAL-2020-00529).

Sous peine d'engager sa responsabilité contractuelle, le salarié démissionnaire avant le début de ses fonctions ne doit pas avoir agi de manière intempestive et avec une légèreté blâmable, de manière à violer son obligation de loyauté dans l'exécution du contrat de travail.

- *Appréciation par application desdits principes*

En l'espèce, en démissionnant, de sa propre initiative et dans des termes clairs et courtois, 17 jours après la conclusion du contrat de travail et 26 jours avant le début prévu dudit contrat, PERSONNE1.) ne saurait être considéré comme ayant agi avec une légèreté blâmable, de manière à violer son obligation de loyauté dans l'exécution du contrat de travail.

Il est à relever dans ce contexte qu'il résulte des échanges de messages échangés entre PERSONNE1.) et le gérant PERSONNE3.), que verse la société SOCIETE1.) s.à r.l. tout en les datant à février 2023, que, bien qu'encouragé par son nouvel employeur, la société SOCIETE1.) s.à r.l. (« *et je sais que tu vas être très vite à l'aise dans ce nouveau job* »), PERSONNE1.) ne s'était pas entièrement départi de sa situation professionnelle auprès de son ancien employeur et de l'impact de son départ (« *[...] je n'aurais plus d'évolution professionnel [même régression] et dégoût du métier à force de travailler dans ces conditions, je reste trop humain vis-à-vis de Camille et PERSONNE4.). Je sais que mon départ risque de faire beaucoup de mal à la société en plus que PERSONNE5.) est actuellement absent. J'ai pas envie de me dire que mon départ vas malheureusement les enfoncer [...]* »).

Aucune des parties ne se prononce quant à la suite de la carrière professionnelle de PERSONNE1.) après sa démission du 5 mars 2023.

Dans ces circonstances, il convient d'admettre qu'il n'a pas tiré de profit de ladite démission, par exemple en allant négocier, auprès d'un troisième employeur, des conditions financières plus favorables sur base du contrat signé le 16 février 2023 avec la société SOCIETE1.) s.à r.l.

À titre de conclusion des développements qui précèdent, il y a lieu de retenir que la société SOCIETE1.) s.à r.l. n'établit pas de faute contractuelle dans le chef de PERSONNE1.), de sorte que ses demandes en indemnisation ne sont pas fondées.

Par voie de conséquence, il en est de même de sa demande en paiement du montant de 1.740 euros, sur base des articles 1382 et 1383 du code civil, à titre de dommages et intérêts pour le préjudice que constitueraient les frais et honoraires d'avocat qu'elle aurait dû engager.

Demande reconventionnelle en allocation de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire

PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. au paiement de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire, sur base de l'article 6-1 du code civil, au motif qu'en n'acceptant pas son offre réelle du 26 octobre 2023, la demanderesse aurait contrevenu à son obligation de choisir la voie judiciaire la moins dommageable, voir aurait dû s'abstenir tout court d'agir en justice.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut au rejet de la demande, au motif que l'offre, qui n'aurait pas été réelle à défaut de consignation opérée, n'aurait pas été satisfaisante au regard de la provision sur honoraires qu'elle aurait déjà versée à son mandataire.

Le 26 octobre 2023, le mandataire de PERSONNE1.) a écrit le courrier officiel suivant au mandataire de la société SOCIETE1.) s.à r.l. :

« (...) Sans reconnaissance préjudiciable et tous droits restants saufs pour ma partie, je vous propose de régler ce litige moyennant paiement d'un montant équivalent à un mois de salaire brut, tel que prévu dans le contrat de travail initial, soit la somme de 3.075.-€ à augmenter d'une indemnité de procédure à hauteur de 500.-€ pour solde de tous comptes.

La présente offre est à considérer comme offre réelle au sens des articles 1257 du code civil et sera produite en justice. Il vous est bien entendu loisible de la refuser auquel cas je formulerai une demande reconventionnelle pour procédure abusive et vexatoire, mon client étant dorénavant contraint d'engager des frais inutiles pour une affaire qui pourrait s'en arrêter là (...) ».

Le 20 février 2024, le mandataire de la société SOCIETE1.) s.à r.l. a répondu comme suit, également par courriel officiel :

« (...) Ma mandante m'informe qu'elle sera prête à se désister de son action moyennant paiement de 6.150,00 € par votre mandant. Ce montant couvrira les frais et honoraires d'avocat engagés [...] et constitue en même temps, bien que seulement en partie, une indemnisation pour la rupture unilatérale du contrat commise par votre client (...) ».

L'article 1257 du code civil dispose que lorsque le créancier refuse de recevoir son paiement, le débiteur peut lui faire des offres réelles, et, au refus du créancier de les accepter, consigner la somme ou la chose offerte ; les offres réelles suivies d'une consignation libèrent le débiteur ; elles tiennent lieu à son égard de paiement lorsqu'elles sont valablement faites, et la chose ainsi consignée demeure aux risques du créancier.

En l'espèce, l'offre de PERSONNE1.) du 26 octobre 2023, à défaut pour lui de prouver qu'elle remplit les conditions prévues aux articles 1257 et 1258 du code civil, ne revêt pas le caractère d'une offre réelle, mais celui d'une simple proposition de transiger.

Il est de principe que l'exercice d'une action en justice ne dégénère en faute pouvant donner lieu à des dommages et intérêts que s'il constitue un acte de malice ou de

mauvaise foi ou, au moins, une erreur grossière équipollente au dol ou si le demandeur a agi avec une légèreté blâmable. Il convient de sanctionner, non pas le fait d'avoir exercé à tort une action en justice ou d'y avoir résisté injustement – puisque l'exercice d'une action en justice est libre – mais uniquement le fait d'avoir abusé de son droit en commettant une faute indépendante du seul exercice des voies de droit (Cour d'appel, 17 mars 1993, n° 14446 du rôle ; Cour d'appel, 22 mars 1993, n° 14971 du rôle). Cette faute intentionnelle engage la responsabilité civile de la partie demanderesse à l'égard de la partie défenderesse, si elle prouve avoir subi un préjudice (Cour, 16 février 1998, n° 21687 et 22631 du rôle).

En l'espèce, le fait pour la société SOCIETE1.) s.à r.l. d'engager une action en responsabilité contre PERSONNE1.) du chef d'une situation qui, si elle n'engage pas la responsabilité de celui-ci (tel que retenu *supra*), a néanmoins trouvé son origine dans un choix personnel de PERSONNE1.) et, quand bien même qu'une indemnisation à hauteur de 3.575 euros au total ait été proposée par le défendeur originaire, ne revêt pas le caractère d'une erreur grossière équipollente au dol ni d'une action une légèreté blâmable.

À cet égard, le Tribunal considère qu'il aurait pu être satisfait, de manière suffisante, en équité, par application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, au fait que PERSONNE1.) ait dû se défendre face à une demande finalement non fondée — demande qui n'a cependant pas été formulée à la présente instance.

Dans les conditions ainsi exposées, la demande reconventionnelle de PERSONNE1.) en allocation de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire n'est pas fondée.

Accessoires

- *Demande 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).

La société SOCIETE1.) s.à r.l. n'obtenant pas gain de cause au principal de sa demande initiale, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

- *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 de la société SOCIETE1.) s.à r.l.

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,

dit non fondées les demandes en indemnisation de la société SOCIETE1.) s.à r.l.,

dit non fondée la demande de la société SOCIETE1.) s.à r.l. en condamnation à paiement de dommages et intérêts pour le préjudice que constitueraient les frais et honoraires d'avocat qu'elle aurait dû engager,

dit non fondée la demande reconventionnelle de PERSONNE1.) en allocation de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire,

dit non fondée la demande de la société SOCIETE1.) s.à r.l. 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 la société SOCIETE1.) s.à r.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