

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 2540/2023
(rôle L-TRAV-109/2023)

A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 0 6 O C T O B R E 2 0 2 3

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le j u g e m e n t qui suit

dans la cause **e n t r e** :

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

demandeur principal et défendeur par reconvention, comparant par Maître Benoît MARECHAL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t

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

défenderesse principale et demanderesse sur reconvention, comparant par PERSONNE2.), gérant administratif et associé, et PERSONNE3.), gérant technique et associé,

en présence de **l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-ADRESSE3.), dûment informé, comparant par Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

P R E S E N T S :

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Mona-Lisa DERIAN**, assesseur – employeur ;

- **Alain RONK**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

FAITS :

Suite à la requête déposée le 16 février 2023 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées à l'audience publique du vendredi, 17 mars 2023.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la partie défenderesse comparut en personne et l'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 02 juin 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 02 juin 2023, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 22 septembre 2023 pour permettre au greffe du tribunal du travail de régulariser la procédure à l'égard de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

A l'audience publique du vendredi, 22 septembre 2023, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Desislava GOSTEVA, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, le mandataire de la partie requérante, et Messieurs PERSONNE2.) et PERSONNE3.), les deux gérants et associés de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement, tandis que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, dûment convoqué, comparut par Maître Catherine GREVEN en remplacement de Maître François KAUFFMAN.

Sur ce, le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé,

le jugement qui suit :

1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 16 février 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. (ci-après la société SOCIETE1.)) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins d'entendre dire que le licenciement du 30 septembre 2022 est abusif et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement de la somme de 2.000,- euros à titre de préjudice moral et la somme de 4.844,- euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) a renoncé à sa demande en indemnisation de son préjudice matériel.

A titre reconventionnel, la société SOCIETE1.) conclut à la condamnation de PERSONNE1.) au paiement de la somme de 2.240,- euros à titre de 20 jours de congé perçus indûment.

L'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du FONDS POUR L'EMPLOI, demande acte de ce qu'il n'a pas de revendications à formuler dans la présente affaire.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

2. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée, PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) en qualité d' « aide-monter » à compter du 1^{er} avril 2022 avec une période d'essai de six mois.

Par courrier recommandé du 30 septembre 2022, la société SOCIETE1.) a mis fin à la relation de travail entre parties dans les termes suivants :

Par courrier recommandé du 19 octobre 2022, le ORGANISATION1.) a, pour le compte de PERSONNE1.), contesté la résiliation du contrat de travail, réclamé le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois et a, à titre subsidiaire, demandé la communication des motifs gisant à la base de la résiliation du contrat de travail.

3. Appréciation

3.1 Le licenciement

PERSONNE1.) conteste la régularité de son licenciement en plaidant que la fin de son contrat de travail se situe après la fin de la période d'essai de six mois et qu'en conséquence, la partie défenderesse aurait dû respecter les règles régissant un licenciement hors période d'essai.

Son licenciement ne serait en outre pas motivé de sorte qu'il serait à déclarer abusif.

La société SOCIETE1.) pour sa part ne conteste pas ne pas avoir respecté le préavis de 24 jours pour mettre fin au contrat de travail, mais explique que PERSONNE1.) aurait dû être licencié pour faute grave alors qu'il aurait endommagé du matériel de la société.

L'article L.121-5 du Code du travail dispose que :

« (4) Il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave conformément à l'article L.124-10.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa qui précède, il peut être mis fin au contrat à l'essai dans les formes prévues aux articles L.124-3 et L.124-4; dans ce cas, le contrat prend fin à l'expiration d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur:

à autant de jours que la durée de l'essai convenue au contrat compte de semaines;

à quatre jours par mois d'essai convenue au contrat sans pouvoir être inférieur à quinze jours et sans devoir excéder un mois.

Sont applicables au cours de la période d'essai les dispositions de l'article L.121-6 et celles des articles L.337-1 à L.337-6.

(5) Lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat à l'essai dans les conditions visées au paragraphe qui précède avant l'expiration de la période d'essai convenue par les parties, le contrat de travail est considéré comme étant conclu pour une durée indéterminée à partir du jour de l'entrée en service. »

En l'espèce, le contrat de travail conclu le 1^{er} avril 2022 prévoit une période d'essai de 6 mois, de sorte que le contrat de travail est devenu définitif en date du 1^{er} octobre 2022.

Il résulte de la lecture combinée des paragraphes (4) et (5) de l'article L.121-5 du Code du travail que la partie qui veut mettre fin au contrat à l'essai doit obligatoirement résilier le contrat à l'essai autant de jours que comporte le délai de préavis avant l'expiration de la période d'essai. (C.S.J., 8e, 5 mai 2011, numéro 35985 du rôle)

En l'espèce, la société SOCIETE1.) n'a pas accordé de préavis de 24 jours à PERSONNE1.) au regard de la période d'essai convenue de 6 mois dans son courrier de résiliation du 30 septembre 2022.

La résiliation du contrat de travail le 30 septembre 2022 a été tardive, dès lors que le contrat de travail est devenu définitif le 1^{er} octobre 2022.

Conformément à l'article L. 121-5 (5) du Code du travail, les parties étaient en conséquence liées par un contrat de travail à durée indéterminée définitif au moment de la fin du contrat de travail et les règles régissant le contrat de travail à durée indéterminée sont applicables en l'espèce.

Aux termes de l'article L.124-10 (3) du Code du travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au

salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. (...) A défaut de motivation écrite le licenciement est abusif.

Il est constant en cause que la lettre de résiliation du 30 septembre 2022 n'énonce aucun motif.

La société SOCIETE1.) n'a d'ailleurs jamais répondu à la demande du ORGANISATION1.) visant à obtenir la communication des motifs du licenciement.

A défaut de motivation, le licenciement est à déclarer abusif.

3.2 Demandes indemnitaires

3.2.1 Indemnité compensatoire de préavis

PERSONNE1.) réclame le paiement du montant de 4.844,- euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, équivalant à deux mois de salaire.

L'article L.124-6 du Code du travail dispose que :

« La partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-3 et L.124-4 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir. »

Au moment de son licenciement, le salarié avait une ancienneté à prendre en compte de 6 mois.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans.

Le requérant a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis équivalant à deux mois de salaire.

La demande à titre d'indemnité compensatoire de préavis est dès lors à déclarer fondée pour le montant de 4.844,66 euros (2 x 2.422,- euros).

3.2.2 Préjudice moral

PERSONNE1.) réclame le paiement de la somme de 2.000,- à titre d'indemnisation de son préjudice moral.

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel, n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

Au regard du licenciement déclaré abusif, le tribunal retient que le requérant a subi une atteinte à sa dignité de salarié.

Compte tenu des circonstances du licenciement et en l'absence de recherche active d'un nouvel emploi, la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le tribunal fixe ex æquo et bono à 250,- euros.

3.3 Demande reconventionnelle

A titre reconventionnel, la société SOCIETE1.) a réclamé le remboursement de la somme de 2.240,- euros correspondant à 20 jours de congé payé, congés auxquels PERSONNE1.) n'aurait pas eu droit en raison de sa faible ancienneté.

PERSONNE1.) conteste la demande en faisant valoir n'avoir pris aucun jour de congé et que la société SOCIETE1.) n'aurait émis aucune fiche de salaire rectificative.

Sur ce, la société SOCIETE1.) a répliqué qu'il s'agissait de jours de congé en relation avec les congés collectifs et qu'elle aurait été dans l'obligation de donner congé à PERSONNE1.).

Dans la mesure où les 20 jours de congés concernent les congés collectifs, il y a lieu de déclarer la demande non fondée.

4. Indemnité de procédure

PERSONNE1.) a encore formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 1.500,- euros contre la société SOCIETE1.).

Au vu des éléments de la cause, le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à PERSONNE1.) à 500,- euros.

5. Exécution provisoire

Les condamnations n'ayant pas trait à des salaires échus, et en l'absence de circonstances particulières, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

PARCES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la forme,

déclare abusif le licenciement du 30 septembre 2022,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 4.844,- euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 250,- euros à titre de préjudice moral avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l.,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

donne acte à l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de ce qu'il n'a pas de revendications à formuler dans la présente affaire, partant,

met hors cause l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi,

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement,

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

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Vanessa WERCOLLIER**

s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le
_____.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.