

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1801/2024
(rôle L-TRAV-344/22)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 28 MAI 2024

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Jeff JÜCH
Donato BEVILACQUA
Timothé BERTANIER

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à D-ADRESSE1.), ayant élu domicile dans l'étude de Maître Claude BLESER, avocat à la Cour, établi à L-2449 Luxembourg, 5, boulevard Royal,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Melanie HUBSCH, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Claude BLESER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,

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 conseil d'administration actuellement en fonction,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Georges WIRTZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 20 juin 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 18 juillet 2022.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du mardi 7 mai 2024. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Melanie HUBSCH, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Georges WIRTZ.

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 SUIVIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 20 juin 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel :	44.167,68 €
2) dommage moral :	15.000,00 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	7.361,28 €
4) heures supplémentaires :	1.346,31 €

soit en tout le montant de 67.875,27 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

A l'audience du 7 mai 2024, la requérante a demandé acte qu'elle réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 31.777.- €

La requérante a finalement demandé acte qu'elle renonçait à sa demande en paiement d'heures supplémentaires alors que ces dernières lui auraient été payées depuis l'introduction de sa demande en justice.

Acte lui en est donné.

I. Quant à la recevabilité de la demande

A. Quant aux moyens des parties au litige

A l'audience du 7 mai 2024, la partie défenderesse a en premier lieu soulevé l'irrecevabilité de la demande de la requérante pour cause de forclusion.

Elle a ainsi fait valoir que le délai d'un an prévu par l'article L.124-11(2) du code du travail a commencé à courir à partir de la réclamation de la requérante du 30 avril 2021.

Elle a ainsi fait valoir que la lettre que la requérante lui a envoyée le 30 avril 2021 vaut réclamation contre le licenciement qu'elle a prononcé à l'encontre son ancienne salariée par courrier daté du 26 avril 2021.

Elle a en effet fait valoir que la requérante rejette dans le prédit courrier du 30 avril 2021 sa lettre de licenciement avec effet immédiat et qu'elle remet en question son congédiement, tout en indiquant les raisons de ce rejet.

Elle a ainsi fait valoir que la requérante a notamment dans l'intitulé du courrier du 30 avril 2021 rejeté son licenciement avec effet immédiat.

Elle a ensuite fait valoir qu'il résulte de ce courrier que la requérante a connaissance des motifs du licenciement indiqués dans sa lettre de licenciement avec effet immédiat.

Elle a ensuite fait valoir que la requérante a dans ce courrier indiqué qu'elle n'est pas d'accord avec les motifs de son licenciement qui ne seraient pas en relation avec son travail : « ...*I do not agree. These are also in no relation to my work I have done...* ».

Elle a ensuite fait valoir que la requérante, qui écrivait dans ce courrier que « ...*The point in time at which you could have terminated me without notice was not given, which makes the termination without notice ineffective...* », lui reproche de ne pas avoir respecté le délai d'un mois tel que prescrit par l'article L.124-10(6) du code du travail.

Elle a ainsi fait valoir qu'en indiquant que son licenciement est « ineffective », la requérante estime que son licenciement n'est pas justifié et partant abusif.

Elle a ensuite fait valoir que la requérante dit dans son courrier du 30 avril 2021 avoir mandaté un avocat pour lancer toutes les actions qu'il faut.

Elle a ainsi fait valoir que la requérante a indiqué dans ce courrier que les motifs de son licenciement sont excessifs et qu'elle les rejette.

Elle a finalement fait valoir que la requérante a dans le courrier en question dit qu'elle n'est pas d'accord avec son licenciement, que les motifs de son licenciement ne sont pas en conformité avec son travail et que son congédiement est hors délai.

Elle a partant fait valoir que la lettre du 30 avril 2021 exprime sans équivoque la désapprobation de la requérante quant au bien-fondé du licenciement prononcé à son encontre.

Elle a finalement fait valoir que c'est la lettre de contestation du 30 avril 2021 qui a fait courir le délai d'un an tel que prévu par l'article L.124-11(2) du code du travail.

Elle a ainsi fait valoir que le délai d'un an à partir du 30 avril 2021 a expiré le 30 avril 2022, de sorte que la requête, déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg le 20 juin 2022, a été introduite tardivement et que la demande de la requérante est forclosée.

Elle a finalement fait valoir à ce sujet que la lettre de l'ancien mandataire de la requérante du 24 juin 2021 ne peut plus revêtir la qualité de lettre de contestation alors qu'il existerait déjà celle du 30 avril 2021.

Elle a ainsi fait valoir que le code du travail ne prévoit pas qu'on peut envoyer plusieurs lettres de contestation.

Elle a ensuite fait valoir que la lettre de contestation est un acte unilatéral émis par le salarié qui ne pourrait plus revenir dessus.

Elle a ainsi soutenu qu'une fois la lettre de contestation envoyée, le mécanisme de l'article L.124-11(2) du code du travail est déclenché et qu'on ne peut plus revenir dessus, ceci dans un souci de sécurité juridique.

Elle a en effet fait valoir que l'article L.124-11(2) du code du travail a pour objectif de donner pour les parties impliquées des délais stricts.

Elle a ainsi fait valoir qu'accepter que le salarié puisse dans un délai de trois mois introduire plusieurs contestations et que le délai de trois mois coure à partir de la dernière contestation, reviendrait à mettre en cause la sécurité juridique qui doit exister pour l'employeur.

La partie défenderesse a finalement fait valoir que le terme de réclamation écrite est indiqué au singulier dans l'article L.124-11(2) du code du travail et non pas au pluriel.

La requérante a au contraire fait valoir que sa demande est recevable.

Elle a fait valoir que pour valoir réclamation au sens de l'article L.124-11(2) du code du travail, la lettre de réclamation doit énoncer clairement que le licenciement est considéré comme abusif et susceptible d'engendrer dans le chef de l'employeur l'obligation de réparer le préjudice causé par cet acte.

Elle a ainsi soutenu que sa lettre du 30 avril 2021 ne constitue pas une lettre de contestation au sens de l'article L.124-11(2) du code du travail.

Elle a en effet fait valoir que la lettre du 30 avril 2021 est une lettre d'information de son état de grossesse.

Elle a ainsi fait valoir qu'elle a soutenu dans sa lettre du 30 avril 2021 que son licenciement est sans effet, c'est-à-dire nul.

Elle a partant fait valoir que son courrier du 30 avril 2021 est intervenu dans un autre contexte avec un autre objet.

Elle a ainsi soutenu que le caractère abusif de son licenciement n'est pas allégué dans cette lettre, ni aucun préjudice subi et qu'aucune prétention indemnitaire n'est formulée.

La requérante a ainsi fait valoir qu'elle a dans le courrier litigieux invoqué la nullité de son licenciement, mais pas que ce dernier était abusif.

La partie défenderesse a répliqué que la lettre de contestation doit signaler que le salarié met en cause le bien-fondé de son licenciement.

Elle a ainsi fait valoir que le courrier du 30 avril 2021 contient la désapprobation de la requérante quant au bien-fondé de son congédiement.

Elle a ainsi fait valoir que la requérante a indiqué le terme « rejection » dans l'intitulé de ce courrier et non pas les termes de « nullity » ou « cancellation ».

Elle a ensuite fait valoir que la requérante a clairement indiqué dans ce courrier qu'elle n'est pas d'accord avec les motifs de son licenciement.

Elle a ainsi soutenu que le mot « abusif » ne doit pas être mis dans la lettre de contestation, mais qu'il faut que le salarié désapprouve son licenciement et les motifs du congédiement, ce que la requérante aurait fait dans sa lettre du 30 avril 2021.

Elle a encore fait valoir que la requérante n'a dans cette lettre pas demandé la nullité de son licenciement.

La partie défenderesse a finalement fait valoir que la requérante a dit dans ce courrier qu'elle voulait agir et qu'elle n'allait pas se laisser faire.

B. Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-11(2) du code du travail :

« L'action judiciaire en réparation de la 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 ou de sa motivation.

A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L.124-5, paragraphe (2).

Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale.

Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année. »

Or, pour valoir réclamation au sens de l'article L.124-11(2) du code du travail, la lettre de réclamation doit clairement signaler à l'employeur que le salarié remet en cause le bien-fondé du licenciement.

Il n'est cependant pas nécessaire que le salarié précise ses critiques ou prenne position sur les motifs fournis par l'employeur.

Il n'est pas non plus requis que le salarié annonce son intention de saisir le tribunal ou qu'il réclame un dédommagement chiffré.

Il suffit dès lors que la lettre de réclamation contienne l'expression de la désapprobation du licenciement ou la contestation de sa régularité.

Or, la requérante a en date du 30 avril 2021 adressé à la partie défenderesse le courrier suivant :

Scan courrier

Il appert à la lecture du courrier du 30 avril 2021 que la requérante a bien désapprouvé son licenciement, ainsi que les motifs de son licenciement avec lesquels elle a déclaré ne pas être d'accord.

La lettre de la requérante du 30 avril 2021 constitue partant bien une lettre de contestation du licenciement.

Le délai d'un an tel que prescrit par l'article L.124-11(2) du code du travail a dès lors commencé à courir à partir du 30 avril 2021 et non pas à partir de la lettre de l'ancien mandataire de la requérante du 24 juin 2021, ceci pour les motifs invoqués par la partie défenderesse.

La requérante a partant conformément à l'article L.124-11(2) du code du travail disposé d'un an à partir du 30 avril 2021 pour introduire son action en justice, soit jusqu'au 30 avril 2022.

Etant donné que la requérante n'a cependant déposé sa requête au greffe du Tribunal du Travail que le 20 juin 2022, ses demandes doivent en application de l'article L.124-11(2) du code du travail être déclarée irrecevables pour cause de forclusion.

La demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis est en effet également soumise aux délais de l'article L.124-11(2) du code du travail alors que la requérante a été licenciée par la partie défenderesse avec effet immédiat.

Il doit en effet être fait une différence entre l'indemnité compensatoire de préavis qui est réclamée dans le contexte d'un licenciement avec préavis et celle qui est réclamée dans le cadre d'un licenciement avec effet immédiat.

Dans le premier cas, l'indemnité compensatoire de préavis est indépendante du caractère abusif du licenciement, tandis que dans le second cas, elle n'est due que si le licenciement est abusif.

Or, le caractère abusif ou non d'un licenciement avec effet immédiat ne saurait être constaté que dans le cadre d'une action introduite dans les délais de l'article L.124-11(2) du code du travail.

La demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit partant au vu des considérations qui précèdent également être déclarée irrecevable pour cause de forclusion.

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

La requérante demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande de la requérante 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 le 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.- €

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 31.777.- €;

lui **donne** finalement **acte** qu'elle renonce à sa demande en paiement d'heures supplémentaires ;

déclare les demandes de PERSONNE1.) autres que la demande en paiement d'heures supplémentaires irrecevables ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

déclare fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) 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.) (LUXEMBOURG) s.a. le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

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 Timothé BERTANIER, 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. Timothé BERTANIER