

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 2029/24
L-TRAV-240/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 17 JUIN 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Liliana DOS SANTOS ALVES
Laurent BAUMGARTEN
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE:**

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Rabah LARBI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Cédric HIRTZBERGER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, 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 fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée F&F LEGAL, inscrite au Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1720 Luxembourg, 6, rue Heine, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B230842, représentée aux fins des présentes par Maître Florent JEANMOYE, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Thomas FELGEN, 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 mars 2024, sous le numéro fiscal 240/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 29 avril 2024. L'affaire subit ensuite une remise contradictoire et fut utilement retenue à l'audience publique du 27 mai 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il rendit le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 26 mars 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer justifiée sa démission avec effet immédiat du 22 mars 2024 et de voir condamner la partie défenderesse à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- | | |
|---|-----------------|
| - solde et arriérés de salaire : | 20.627,60 euros |
| - dommages et intérêts pour le dommage matériel | 50.000 euros |
| - dommages et intérêts pour le dommage moral : | 20.000 euros |
| - indemnité de congé non pris : | 2.590,62 euros |

Le requérant conclut encore à la condamnation de la société défenderesse à lui payer des dommages et intérêts au titre des frais d'avocat d'un montant de 5.000 euros et à l'octroi d'une indemnité de 4.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi qu'à la condamnation de son adversaire aux frais et dépens de l'instance.

Il demande finalement que le jugement soit assorti de l'exécution provisoire.

A l'audience du 27 mai 2024, le requérant a rectifié une erreur en ce qui concerne le montant réclamé à titre d'arriérés de salaire. En effet, dans la requête, il a réclamé à titre d'arriérés de salaire pour les mois de novembre 2023, décembre 2023, janvier 2024 et février 2024, le montant de 20.627,60 euros, correspond au calcul suivant : $(4 \times 5.656,90) - 2.000$ euros, étant donné que pour le mois de novembre 2023, il déclare avoir touché un acompte de 2.000 euros.

Ce calcul est cependant erroné dans la mesure où l'acompte, qui a été versé en net, est déduit du montant brut des salaires.

Le requérant a dès lors rectifié sa demande en ce sens qu'il réclame le montant brut de (4 x 5.656,90=) 22.627,60 euros dont il y a lieu de déduire le montant net de 2.000 euros payé à titre d'acompte sur le salaire du mois de novembre 2022.

PERSONNE1.) a également ramené sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel au montant de 30.000 euros.

Il a par ailleurs précisé que l'exécution provisoire du jugement était demandée en ce qui concerne les arriérés de salaire et l'indemnité de congé non pris.

II. Les faits

Le requérant est entré au service de la société SOCIETE1.) SA à compter du 1^{er} septembre 2020 en qualité de « project manager » moyennant un salaire mensuel brut de 5.000 euros à l'indice 834,76.

Par courrier du 22 mars 2024, le requérant a démissionné avec effet immédiat en invoquant une faute grave dans le chef de la société employeuse.

III. Les moyens et prétentions du requérant

PERSONNE1.) explique que pour le mois de novembre 2023, il a uniquement touché un acompte de 2.000 euros sur son salaire. A compter du mois de décembre 2023, il n'aurait plus perçu la moindre rémunération.

Il réclame dès lors à titre de solde et d'arriérés de salaire des mois de novembre 2023, décembre 2023, janvier 2024 et février 2024, la somme brute de (4 x 5.656,90=) 22.627,60 dont il y aura lieu de déduire le montant net de 2.000 euros.

Le requérant est d'avis que le non-paiement du salaire pendant plusieurs mois est constitutif d'une faute grave de l'employeur justifiant sa démission avec effet immédiat.

La perte de son emploi par la faute grave de son employeur lui aurait par ailleurs occasionné un préjudice matériel qu'il chiffre à 30.000 euros.

Il réclame également une indemnisation du préjudice moral occasionné, non seulement par la perte de son emploi, mais également, par la situation financière délicate dans laquelle il s'est retrouvé à la suite du non-paiement de son salaire pendant plusieurs mois.

Finalement, il réclame une indemnité de congé non pris correspondante à 79,23 heures de congé. Dans ce contexte, il se réfère à la fiche de salaire du mois de décembre 2023 qui fait état d'un solde de congé de 4,5 jours, auquel il y aurait lieu d'ajouter les jours de congé non pris pour l'année 2024, au cours de laquelle il n'aurait pas pris de congé.

La société SOCIETE1.) SA conteste en premier lieu la recevabilité de la requête en soutenant que le Tribunal du travail est matériellement incompétent pour connaître du litige.

En effet, PERSONNE1.) aurait eu la qualité d'administrateur de la société SOCIETE1.) SA. Il n'aurait pas travaillé dans le cadre d'un lien de subordination. Au contraire, il résulterait des publications faites au Registre de commerce et des sociétés que le requérant est membre du Conseil d'administration de la société défenderesse. Tel serait également le cas de son épouse, PERSONNE2.). A eux deux, le requérant et son épouse auraient dès lors joui d'une majorité au sein du Conseil d'administration.

PERSONNE1.) serait par ailleurs l'actionnaire majoritaire de la société SOCIETE1.) SA, dont il détient 55% des actions.

Il s'y ajouterait que PERSONNE1.) aurait travaillé seul au sein de l'entreprise. La société SOCIETE1.) SA n'aurait pas eu d'autre salarié et PERSONNE1.) n'aurait eu aucun supérieur hiérarchique. Il aurait été libre de gérer et d'organiser son travail comme il l'entendait, personne ne lui aurait donné d'ordre.

PERSONNE1.) n'aurait rendu de compte à personne dans le cadre de son travail, il se serait lui-même établi des fiches de congé. Il aurait également été lui-même en charge du paiement de sa propre rémunération dans la mesure où il avait accès aux comptes bancaires de la société.

Le requérant se trouverait lui-même à l'origine du défaut du paiement de sa rémunération. En effet, PERSONNE1.) aurait cessé de travailler. Or, en sa qualité d'unique prestataire de travail au sein de l'entreprise, seul son travail était susceptible de générer des recettes. La décision de PERSONNE1.) de ne plus travailler dans le cadre de la société défenderesse aurait dès lors logiquement conduit à l'absence de recettes, de sorte que la situation financière de la société SOCIETE1.) SA se serait dégradée au point d'entraîner l'impossibilité pour le requérant de se virer une rémunération.

A titre subsidiaire, dans l'hypothèse où le Tribunal retiendrait qu'il est matériellement compétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) SA conteste l'existence d'une faute grave dans son chef justifiant la démission avec effet immédiat du requérant. En effet, en l'espèce ce serait le fait même du requérant qui aurait pris l'initiative de cesser de travailler qui aurait conduit au défaut de paiement de sa rémunération.

A titre plus subsidiaire, la société défenderesse conteste le préjudice tant matériel que moral allégué par le requérant en soutenant que ce dernier reste en défaut de prouver qu'il a activement recherché un nouveau travail à la suite de sa démission.

L'indemnité de congé non pris ainsi que la demande de dommages et intérêts du chef de frais d'avocat sont également contestées. La société défenderesse conteste également la demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ; eu égard aux circonstances particulières de la cause, la condition d'iniquité ne serait, en tout état de cause, pas remplie dans le chef du requérant.

IV. Les motifs de la décision

A. Le moyen d'incompétence matérielle du Tribunal du travail

Le Tribunal du travail est une juridiction d'exception qui ne peut connaître que des affaires qui lui sont réservées par la loi.

L'article 25 alinéa 1er du Nouveau code de procédure civile dispose que le Tribunal du travail n'est compétent que pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin.

Le contrat de travail ou d'emploi s'analyse en substance comme étant la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.

Cette définition fait donc apparaître trois éléments constitutifs irréductibles du contrat de travail. Il faut qu'il existe une prestation de travail qui doit être accomplie moyennant une rémunération ou un salaire et qui doit être effectuée dans le cadre d'un lien de subordination par rapport à l'employeur qui exerce le pouvoir de direction. Ces critères marquent la différence fondamentale du salarié avec le travailleur indépendant.

Le cumul dans le chef d'une même personne des fonctions d'un mandat social et de salarié d'une société est dès lors possible. Encore faut-il que le contrat de travail soit une convention réelle et sérieuse. Elle doit être relative, d'une part, à une fonction réellement exercée et distincte de la fonction d'organe social. Elle doit, d'autre part, être caractérisée par un rapport de subordination de salarié à employeur. Le lien de subordination est un critère essentiel du contrat de travail. Il se caractérise par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur, qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements d'un subordonné.

Il convient de rappeler à cet endroit que l'existence d'un contrat de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination ou de la qualification qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité du salarié.

La qualification donnée par les parties à leur convention ou l'affiliation à la Sécurité sociale ou encore les fiches de salaire, tout comme le paiement mensuel d'un salaire, peuvent constituer des présomptions en faveur de l'existence d'un contrat de travail. Pour établir l'existence d'une relation de travail, il faut toutefois qu'elles soient corroborées par d'autres éléments faisant apparaître un lien de subordination.

La charge de la preuve de l'existence du contrat de travail et de son caractère réel incombe à celui qui s'en prévaut conformément à l'article 1315, alinéa 1er du Code civil qui dispose que « Celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver ».

Il est de jurisprudence constante que l'existence d'un contrat de travail écrit en bonne et due forme permet de présumer de l'existence d'une relation de travail et a dès lors pour effet de renverser la charge de la preuve, en ce qu'il appartient alors à l'employeur qui soutient que ce contrat de travail est fictif de prouver son affirmation.

En l'espèce, PERSONNE1.) verse un contrat de travail conclu le 5 juin 2020 en vertu duquel il a été engagé en qualité de « project manager ». Il est à noter que dans le cadre de la conclusion de ce contrat, la société défenderesse était représentée par son administrateur-délégué, PERSONNE3.).

Pour renverser la présomption d'existence d'une relation de travail attachée à ce contrat, la société défenderesse verse des extraits du Registre de commerce et des sociétés dont il résulte que PERSONNE1.) était un administrateur de la société. Il n'occupait cependant pas la fonction d'administrateur-délégué qui était assurée par PERSONNE3.). Il résulte des mêmes publications que :

« Vis-à-vis des tiers, la Société sera engagée en toutes circonstances : - soit par la signature individuelle de l'administrateur unique, - soit si le Conseil d'Administration est composé de trois membres ou plus par la signature conjointe de deux administrateurs, - ou par signature individuelle d'un administrateur-délégué pour ce qui concerne la gestion journalière de la Société, La Société sera également engagée en toutes circonstances vis-à-vis des tiers par la signature conjointe ou par la signature individuelle de toute personne à qui ce pouvoir de signature aura été délégué par le Conseil d'Administration, mais seulement dans les limites de ce pouvoir ».

Il ne résulte partant pas de ces éléments que PERSONNE1.) aurait eu le pouvoir d'engager seul la société SOCIETE1.) SA à l'égard des tiers ce qui n'est pas de nature à confirmer l'affirmation suivant laquelle il aurait mené seul l'entreprise sans aucun contrôle.

En tout état de cause, force est de relever que cette affirmation n'est corroborée par aucun élément du dossier.

La société SOCIETE1.) SA reste partant en défaut de prouver que le contrat de travail conclu avec PERSONNE1.) pour le poste de « project manager » aurait été fictif.

Le moyen d'incompétence matérielle du Tribunal du travail doit partant être rejeté.

La requête ayant par ailleurs été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, il y a lieu de la déclarer recevable.

B. Les arriérés de salaire

PERSONNE1.) réclame à titre de solde de salaire du mois de novembre 2023 le montant brut de 5.656,90 euros dont il y a lieu de déduire le montant net de 2.000 euros qu'il reconnaît avoir obtenu à titre d'acompte.

Il réclame par ailleurs à titre d'arriérés de salaire les montants suivants :

- salaire du mois de décembre 2023 : 5.656,90 euros
- salaire du mois de janvier 2024 : 5.656,90 euros
- salaire du mois de février 2024 : 5.656,90 euros

La société défenderesse restant en défaut d'établir qu'elle s'est acquittée du paiement de ces salaires, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) et de condamner la société SOCIETE1.) SA à lui payer le montant brut de 22.627,60 euros dont il y aura lieu de déduire le montant net de 2.000 euros.

C. La démission

En vertu de l'article L. 124-10 (1) du Code de travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Il est précisé qu'est considéré comme constituant un motif grave, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Les manquements persistants de l'employeur à son obligation de payer les salaires constituent un motif grave au sens de l'article L.124-10 du Code de travail.

Il y a lieu de rappeler que le Code du travail prévoit à l'article L.221-1, alinéa 2, que le salaire stipulé en numéraire est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent.

Il appartenait donc à la société défenderesse de payer au plus tard les 30 ou 31 de chaque mois le salaire du mois en question.

La société SOCIETE1.) SA n'ayant pas rapporté la preuve qu'elle s'est acquittée de son obligation de payer l'intégralité du salaire du mois de novembre 2023 et les salaires des mois subséquents, il y a lieu de retenir que la démission de PERSONNE1.), intervenue le 22 mars 2024, est justifiée.

D. Les demandes pécuniaires consécutives à la démission

a. L'indemnité de congé non pris

La fiche de salaire du mois de décembre 2023 fait état d'un solde de congé de 4,5 jours.

Pour la période de janvier à février 2024, le requérant peut prétendre à $(2 \times 26/12 =)$ 4,33 jours de congé.

Comme le requérant a démissionné le 22 mars 2024, le requérant peut également prétendre à $(26/12=)$ 2,16 jours de congé pour le mois de mars en application de l'article L.233-12, alinéa 2 du Code du travail en vertu duquel dans le cadre de l'évaluation des jours de congé, les fractions de mois de travail dépassant 15 jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que PERSONNE1.) aurait pris des jours de congé au cours de la période allant du 1^{er} janvier au 22 mars 2024.

Eu égard à ces considérations, la demande de PERSONNE1.) relative à une indemnité de congé non pris de 79,23 heures ne dépasse pas le nombre d'heures de congé que le requérant pouvait mettre en compte.

Il y a partant lieu de faire droit à sa demande pour le montant réclamé de 2.590,62 euros.

b. Les dommages et intérêts

- Le préjudice matériel

Le requérant réclame le paiement de 30.000 euros à titre de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel.

Le préjudice matériel représente la perte de rémunération pendant la période de non-emploi consécutive à la démission.

Si l'indemnisation du salarié, qui a démissionné en raison de la faute grave de son employeur, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec la démission doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouveau travail, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

En l'espèce, le requérant ne produit pas de décompte à l'appui de sa demande, il n'explique pas quelle a été sa situation professionnelle à la suite de sa démission et il ne produit aucune pièce pour démontrer qu'il a activement recherché du travail après sa démission.

Dans ces conditions, il y a lieu de le débouter de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef de la perte de rémunération.

- Le préjudice moral

Le requérant a droit à la réparation du préjudice moral consécutif à la perte de son emploi du fait de l'atteinte à sa dignité de salarié et de l'anxiété quant à sa situation économique.

Eu égard à l'âge du requérant (53 ans) et à son ancienneté (presque 4 ans) au moment de la démission, mais également des circonstances ayant entouré sa démission, et en particulier le fait qu'il est resté pendant plusieurs mois sans percevoir de salaire, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à sa demande d'indemnisation du préjudice moral et il fixe ex aequo et bono le montant de cette indemnisation à 3.000 euros.

E. Les demandes accessoires

Le requérant ne verse aucune pièce à l'appui de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef de frais d'avocat de sorte qu'il y a lieu d'emblée de le débouter de ce volet de sa demande, l'existence et l'ampleur du préjudice allégué laissant d'être établies.

En revanche, eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de faire droit, en son principe, à sa demande en paiement d'une indemnité de procédure étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer pour assurer la défense de ses droits. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer le montant de cette indemnité à 750 euros.

Il y a lieu d'assortir le jugement de l'exécution provisoire en ce qui concerne la seule condamnation se rapportant à un solde et à des arriérés de salaire conformément à l'article 148 alinéa 3 du Nouveau code de procédure civile.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande de PERSONNE1.) en la pure forme ;

se déclare matériellement compétent pour en connaître ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un solde de salaire pour le mois de novembre 2023 pour le montant brut de 5.656,90 euros dont il y a lieu de déduire un montant net de 2.000 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour les mois de décembre 2023, janvier 2024 et février 2024 pour le montant brut de 16.970,70 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) à titre de solde de salaire du mois de novembre 2023 et d'arriérés de salaire des mois de décembre 2023, janvier 2024 et février 2024, la somme brute de 22.627,60 euros dont il y a lieu de déduire le montant net de 2.000 euros, avec les intérêts légaux à compter du 26 mars 2024, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

ordonne l'exécution provisoire de cette condamnation ;

déclare justifiée la démission de PERSONNE1.) du 22 mars 2024 ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congé non pris pour le montant de 2.590,62 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice moral consécutif à sa démission à concurrence du montant de 3.000 euros ;

condamne la société SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 5.590,62 euros avec les intérêts légaux à compter du 26 mars 2024, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel et en déboute ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de frais d'avocat et en déboute ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 750 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 750 euros à titre d'indemnité de procédure ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, 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 du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.