

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1576/2024
(rôle L-TRAV-508/2023)

A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 1 0 M A I 2 0 2 4

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.), sans état connu, demeurant à L-ADRESSE1.),

demandeur, comparant par Maître Natalia ZUVAK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, 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.),

défenderesse, comparant par Maître Patrice R. MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

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 Olivier UNSEN, 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 ;

- **Véronique WAGENER**, assesseur – employeur ;

- **Fernand GALES**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

FAITS :

Suite à la requête déposée le 17 août 2023 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées avec l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'audience publique du vendredi, 04 septembre 2023.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la partie défenderesse comparut par son gérant et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Maître Olivier UNSEN. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 22 septembre 2023 pour fixation des plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 22 septembre 2023, l'affaire fut contradictoirement fixée au vendredi, 10 novembre 2023 pour plaidoiries.

L'affaire n'a pas été retenue pour plaidoiries à l'audience publique du tribunal du travail du vendredi, 10 novembre 2023, l'audience n'ayant plus été utile, et a été refixée au vendredi, 02 février 2024.

A l'audience publique du vendredi, 02 février 2024, l'affaire fut contradictoirement remise au vendredi, 29 mars 2024 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 29 mars 2024, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Natalia ZUVAK, le mandataire de la partie requérante, et Maître Elias JEDIDI, en remplacement de Maître Patrice R. MBONYUMUTWA, le mandataire 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, comparut par Maître Deborah SOARES SACRAS en remplacement de Maître Olivier UNSEN.

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 17 août 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après la société) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de déclarer abusif le licenciement oral du 18 novembre 2022 et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des montants actualisés suivants :

- Indemnité compensatoire de préavis	8.000,00 €
- Dommage matériel	32.000,00 €
- Dommage moral	12.000,00 €
- Solde arriérés de salaire et congés non pris	991,53 €

à chaque fois avec les intérêts majorés tels que réclamés dans l'acte introductif d'instance.

PERSONNE1.) conclut encore à voir ordonner sous astreinte à la société de lui communiquer les fiches de salaire rectifiées des mois d'octobre 2022 à janvier 2023 ainsi que le certificat de rémunération des années 2022 et 2023 et le certificat de travail.

Il sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

Par courrier du 24 octobre 2023, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a demandé acte qu'il n'a pas de revendications à faire valoir dans la présente affaire.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

2. Appréciation

2.1 La validité de la clause d'essai

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose avoir été engagé par contrat de travail à durée indéterminée non daté et signé courant octobre 2022 par la société en qualité de « Directeur d'exploitation » moyennant une rémunération mensuelle brute de 4.000,- euros.

Il fait valoir que suivant les termes du contrat de travail, ce dernier serait entré en vigueur dès la délivrance de son autorisation d'occupation temporaire, soit le 28 septembre 2022, et son certificat d'affiliation indiquerait comme date de début de travail le 1^{er} octobre 2022.

Il soutient avoir commencé son travail le 1^{er} octobre 2022 sans qu'aucun contrat de travail n'aurait été signé entre parties au moment de sa prise de fonction, le contrat de travail n'ayant suivant attestation testimoniale versée en cause été signé que le 17 octobre 2022, de sorte que la clause d'essai prévue au contrat de travail ne serait pas valable et que le contrat de travail aurait été conclu à durée indéterminée.

La société conteste que le contrat de travail aurait été signé que mi-octobre, PERSONNE1.) n'en rapportant pas la preuve.

Elle soutient, au contraire, que le contrat aurait été signé le lundi 3 octobre 2022 et non le samedi 1^{er} octobre 2022.

Suivant le relevé des heures saisies pour le mois d'octobre 2022, PERSONNE1.) n'aurait pas travaillé le 1^{er} octobre 2022 mais uniquement le 3 octobre 2022.

La société conclut à la validité de la clause d'essai.

En l'espèce, il résulte du contrat de travail à durée indéterminée versé en cause que PERSONNE1.) a été engagé par la société en qualité de « Directeur d'exploitation ».

L'article 1^{er} du prédit contrat stipule que le contrat de travail entre en vigueur dès la délivrance de l'autorisation d'occupation temporaire.

L'autorisation d'occupation temporaire pour demandeur de protection internationale a été accordée le 28 septembre 2022. Le tribunal ignore la date à laquelle la prédite autorisation a été notifié à PERSONNE1.) et à son employeur.

Suivant certificat d'affiliation du Centre commun de la Sécurité sociale, la société a affilié PERSONNE1.) avec effet au 1^{er} octobre 2022.

Suivant la liste des saisies d'heures de la société pour le mois d'octobre 2022, PERSONNE1.) n'a commencé à travailler pour la société qu'à partir du lundi 3 octobre 2022.

Contrairement à ce qui est soutenu par PERSONNE1.), il y a finalement lieu de constater qu'il ne résulte pas de l'attestation testimoniale établie par le fils de PERSONNE1.) que le contrat de travail a uniquement été signé le 17 octobre 2022.

Le fils de PERSONNE1.) n'a en effet pas assisté à la réunion entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.). Il ne fait que rapporter des oui-dires.

Eu égard aux développements qui précèdent et des pièces versées en cause, il y a lieu de retenir que le contrat de travail a été signé entre parties avant le début des relations de travail le 3 octobre 2022, PERSONNE1.) n'établissant pas le contraire.

La clause d'essai de trois mois prévue au contrat de travail est dès lors valable.

2.2 Le licenciement

PERSONNE1.) fait valoir avoir été licencié oralement le 18 novembre 2022 de sorte que le licenciement serait à déclarer abusif.

La société conteste que PERSONNE1.) ait été licencié oralement.

Elle soutient avoir licencié PERSONNE1.) en période d'essai par courrier recommandé du 1^{er} novembre 2022.

La société conclut à voir déclarer le licenciement régulier.

Il appartient au salarié qui fonde sa demande sur un licenciement oral avec effet immédiat de rapporter la preuve du prétendu congédiement.

Il est de jurisprudence constante que la preuve du licenciement oral invoqué incombe au salarié (Cour d'appel du 19 avril 2007, 8^e chambre, numéro 31466 du rôle ; Cour d'appel du 14 juillet 2005, 8^e chambre, numéro 29120 du rôle; Cour d'appel du 23 octobre 2003, 3^e chambre, numéro 26770 du rôle).

Aussi, selon la jurisprudence de la Cour d'appel, faut-il retenir certaines attitudes fautives de l'employeur comme constituant un licenciement oral à l'égard de son salarié, à savoir par exemple l'attitude de l'employeur qui enjoint à son salarié de quitter immédiatement l'établissement ou encore l'attitude de l'employeur d'imposer à son salarié un congé sans solde et d'avoir déclaré à l'époux de la salariée que « pour la suite elle devra se chercher un nouvel emploi » (Cour d'appel du 19 avril 2007, 8^e chambre, numéro 31466 du rôle ; Cour d'appel du 2 février 2004, 8^e chambre, numéro 26511 du rôle).

En l'espèce, il résulte des messages Whatsapp versés en cause que PERSONNE1.) écrit le 18 novembre 2022 à PERSONNE2.) ce qui suit : « PERSONNE3.) m'a informé que je suis viré ». PERSONNE2.) lui répond « oui je sais ».

Le 24 novembre 2022, PERSONNE2.) demande à PERSONNE1.) de signer un document intitulé « Résiliation PERSONNE1.) » et indique que les « documents » comprenant le solde de tout compte sont en préparation avec le comptable.

Contrairement à ce qui est soutenu par la société, il y a lieu de constater que la société n'établit pas que la lettre de licenciement avec effet immédiat datée du 1^{er} novembre 2022 a été envoyée à PERSONNE1.).

Eu égard aux messages Whatsapp échangés entre parties, il y a cependant lieu de retenir que PERSONNE1.) établi le licenciement oral invoqué, les messages des 18 et 24 novembre 2022 confirmant que le licenciement n'a pas été notifié le 1^{er} novembre 2022 mais le 18 novembre 2022.

L'article L.124-10 (3) du Code du travail prévoit que 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. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. A défaut de motivation écrite le licenciement est abusif. »

Etant intervenu oralement, le licenciement avec effet immédiat est, dès lors, à déclarer abusif, au vu des dispositions de l'article L.124-10 du Code du travail.

2.3 Indemnisation

2.3.1 Indemnité compensatoire de préavis

PERSONNE1.) conclut à se voir allouer la somme de 8.000,- euros correspondant à deux mois de salaire à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La société conteste la demande dans la mesure où elle aurait licencié PERSONNE1.) en période d'essai.

Elle fait valoir que PERSONNE1.) n'aurait droit qu'à un préavis de quinze jours.

PERSONNE1.) ayant été licencié oralement le 18 novembre 2022 pendant sa période d'essai, PERSONNE1.) a droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de quinze jours.

Il y a partant lieu de condamner la société à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.000,- euros.

2.3.2 Domage matériel

PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société au paiement de la somme de 32.000,- euros à titre d'indemnisation du préjudice matériel subi.

La société conclut au débouté de la demande alors qu'il n'existerait aucune disposition légale permettant au salarié de prétendre à l'indemnisation de sa perte de revenus.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le congédiement doit être indemnisé. Ainsi, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. En effet, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

Même si aucune disposition légale spécifique ne prévoit une sanction pour celui qui résilie un contrat à l'essai en violation des dispositions qui régissent ce type de contrat, il y a lieu d'admettre que la victime d'une telle mesure peut prétendre à être indemnisée du dommage effectivement subi.

Il appartient à la victime de rapporter la preuve d'un préjudice en relation causale directe avec la résiliation du contrat à l'essai. (Cour d'appel, 30 avril 2015, numéro 40842 du rôle)

Dans la fixation des dommages-intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service de l'employé ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

En l'espèce, il y a lieu de constater que PERSONNE1.) n'a débuté sa recherche d'emploi que plusieurs mois après son licenciement de sorte que sa demande est à déclarer non fondée.

2.3.3 Dompage moral

PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société au paiement de la somme de 12.000,- euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral.

Le licenciement litigieux est abusif et a porté atteinte à la dignité professionnelle de PERSONNE1.) de sorte que celui-ci a droit à la réparation de son préjudice moral.

Cependant, eu égard aux circonstances de la cause et notamment au fait qu'à la date de son licenciement, PERSONNE1.) n'était au service de la société que depuis quelques semaines, il convient de fixer, ex aequo et bono, l'indemnité pour préjudice moral au montant de 250,- euros.

2.3.4 Arriérés de salaire et indemnité compensatoire pour congés non pris

PERSONNE1.) fait valoir que la société lui redevrait encore la somme de 991,53 euros à titre d'arriérés de salaire et d'indemnité compensatoire pour jours de congés non pris suivant le décompte suivant :

- Arriérés de salaire (1.10.2022-31.10.2022)	4.000,00 €
- Arriérés de salaire (1.11.2022-18.11.2022)	2.404,48 €
- Salaires payés	-2.500,00 €
- Congés non pris (01.10.2022-31.01.2023) (69,32h)	1.602,62 €
- Montant payé suite à l'ordonnance de référé	-4.515,63 €

En l'espèce, il résulte de l'ordonnance de référé du 29 septembre 2023 que la société a été condamnée à payer à PERSONNE1.) les montants suivants :

- Pour le mois d'octobre 2022, du 3 au 31 octobre 2022, soit $[(29/31) \times 4.000]$ euros de salaire mensuel brut contractuel suivant contrat de travail signé, mais non daté, versé aux débats =] 3.741,94 euros bruts, dont à déduire un acompte net de 2.000 euros déjà versé par la société à PERSONNE1.),

- Pour le mois de novembre 2022, du 1^{er} au 18 novembre 2022, soit $[(18/30) \times 4.000 \text{ euros}] = 2.400 \text{ euros bruts}$, dont à déduire un acompte net de 500 euros déjà versé par la société à PERSONNE1.),
- Pour le montant de $[(27 \text{ jours} / 12 \text{ mois} = 2,25 \text{ jours de congé pour le mois d'octobre} + 2,25 \text{ jours de congé pour le mois de novembre}) \times 8 \text{ heures} \times 23,12 \text{ euros}] = 832,32 \text{ euros}$.

Suivant décompte de l'huissier de justice Carlos CALVO du 20 novembre 2023, le solde redû de 4.515,63 euros a été payé à PERSONNE1.).

PERSONNE1.) ayant été licencié le 18 novembre 2022 et les arriérés de salaire redus jusqu'à cette date ayant été entièrement réglés à PERSONNE1.) suit à l'ordonnance du juge des référés, la demande en paiement d'arriérés de salaire est dès lors à déclarer non fondée.

En ce qui concerne la demande relative à l'indemnité pour jours de congé non pris, il y a lieu de rappeler que le requérant ne peut pas prétendre à une indemnité de congé au cours de la période de préavis non respectée (cf. C.S.J., 10 février 2011, n°35136, C.S.J., 20 janvier 2011, nos 35625 et 35627).

Une indemnité compensatoire pour congé non pris correspondant au délai de préavis non respecté par la faute du patron, ne saurait être allouée, alors que dépourvue de toute base légale. L'employeur ayant choisi, à tort, de rompre les relations contractuelles avec effet immédiat, est obligé de payer à l'ouvrier irrégulièrement et abusivement congédié les indemnités prévues par la loi pour cette situation. Les relations contractuelles ont cessé avec la résiliation immédiate et depuis cette date aucune créance relative à du congé légal non pris n'a plus pu naître dans le chef du salarié ni aucun droit à une indemnité devant en tenir lieu. (Cour 17 octobre 1991, n° du rôle 10127)

PERSONNE1.) ayant été licencié avec effet immédiat le 18 novembre 2022 et ce dernier ayant obtenu paiement de ses jours de congés non pris jusqu'à cette date, il y a lieu de déclarer la demande non fondée.

2.4 Demande de remise de documents

PERSONNE1.) conclut encore à voir ordonner sous astreinte à la société de lui communiquer les fiches de salaire rectifiées des mois d'octobre 2022 à janvier 2023 ainsi que le certificat de rémunération des années 2022 et 2023 et le certificat de travail.

Suivant ordonnance du juge des référés du 29 septembre 2023, la société a été condamnée à remettre à PERSONNE1.) le certificat de travail et le certificat de rémunération relatif à l'année 2022, dans la quinzaine de la notification de l'ordonnance, et ce sous peine d'une astreinte.

Dans la mesure où il n'est pas établi que la société ne se serait pas exécutée, il y a lieu de déclarer la demande non fondée.

PERSONNE1.) n'ayant plus été au service de la société en 2023, aucun certificat de rémunération n'est dû pour 2023.

Quant aux fiches de salaires, il y a lieu de constater que les fiches de salaires des mois d'octobre et novembre 2022 mentionnent une date de sortie erronée et des absences non justifiées (21-30.11.2022) et congé sans solde (1+2+7+17+18.11.2022) qui n'ont pas lieu d'être alors que PERSONNE1.) n'a pas été en absence injustifiée ou en congé sans solde.

Il y a dès lors lieu d'ordonner à la société de remettre à PERSONNE1.) les fiches de salaire rectifiées des mois d'octobre et novembre 2022 dans les quinze jours de la notification du présent jugement, sous peine d'astreinte de 20,- euros par jour de retard et par document, limitée au montant maximal de 3.000,- euros.

3. Indemnité de procédure

PERSONNE1.) a encore formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 2.000,- euros contre la société.

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

4. Exécution provisoire

L'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnisation des préjudices matériel et moral du chef de licenciement abusif n'étant pas la contrepartie d'un travail fourni, elles ne constituent pas un salaire, de sorte que l'article 148 alinéa 3 du Nouveau code de procédure civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, n'est pas applicable. Les conditions de l'article 115 du Nouveau Code de Procédure civile n'étant par ailleurs pas remplies, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire de cette condamnation.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare la demande recevable en la forme,

dit que le licenciement oral du 18 novembre 2022 est abusif,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.000,- euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 250,- euros à titre d'indemnisation du préjudice moral,

dit qu'il y a lieu à majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du présent jugement,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire et en paiement d'une indemnité pour congés non pris,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) à se voir remettre le certificat de rémunération des années 2022 et 2023 et le certificat de travail,

ordonne à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL de remettre à PERSONNE1.) les fiches de salaire rectifiées des mois d'octobre et novembre 2022 dans les quinze jours de la notification du présent jugement, sous peine d'astreinte de 20,- euros par jour de retard et par document, limitée au montant maximal de 3.000,- euros,

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,

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

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

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à tous les 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