

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1577/2024
(rôle L-TRAV-509/2023)

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 intervenu le 23 janvier 2023 et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des montants suivants :

- Indemnité compensatoire de préavis	4.776,00 €
- Dommage matériel	28.656,00 €
- Dommage moral	14.328,00 €
- Arriérés de salaire	682,60 €
- Indemnité pour congés non pris	573,94 €

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 des mois de janvier, février et mars 2023 ainsi que le certificat de rémunération de l'année 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 au service de la société du 12 janvier 2023 au 24 janvier 2023 en qualité de « Manœuvre » pour une rémunération mensuelle brute de 2.388,- euros.

Il fait valoir qu'il résulterait des échanges Whatsapp qu'il aurait commencé à travailler le 12 janvier 2023 sans qu'aucun contrat de travail n'aurait été signé au moment de son entrée en fonction.

Aucun contrat de travail en bonne et due forme n'ayant été signé avant qu'il entame son travail, PERSONNE1.) soutient 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 fait valoir que le contrat de travail aurait été signé par les parties le 11 janvier 2023 et que la clause d'essai prévue au contrat de travail serait valable.

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 « Manoeuvre » avec une clause d'essai de trois mois.

Le prédit contrat est daté du 11 janvier 2022 et il a été signé tant par PERSONNE1.) que par la société, PERSONNE1.) ayant apposé sa signature par erreur sous la mention « L'employeur ».

PERSONNE1.) a été affilié auprès du Centre commun de la Sécurité sociale à partir du 12 janvier 2023.

Il ne résulte d'aucune pièce versée en cause que le contrat de travail n'aurait pas été signé entre parties le 11 janvier 2023 et que PERSONNE1.) aurait commencé à travailler pour la société avant la signature du contrat de travail.

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 par message Whatsapp du 23 janvier 2023.

N'ayant pas été licencié par courrier recommandé énonçant les motifs de licenciement, il conclut à déclarer le licenciement abusif.

La société fait valoir avoir licencié PERSONNE1.) en période d'essai par courrier recommandé du 23 janvier 2023.

La société conclut à voir déclarer le licenciement régulier.

En l'espèce, il résulte du message WhatsApp du 23 janvier 2023 versés en cause que PERSONNE2.) écrit à PERSONNE1.) ce qui suit : « Bonsoir, PERSONNE1.). Nous avons eu un remaniement et le besoin de vos services a disparu. On vous libère. Merci pour votre service. Le recalcul des jours travaillés sera effectué dans les prochains jours. »

PERSONNE1.) lui répond : « Bonsoir mais c'est possible de connaître le motif ? »

Quant à la lettre de licenciement versée en cause, il y a lieu de constater que la société n'établit pas que la lettre de licenciement avec effet immédiat datée du 23 janvier 2023 a été envoyée à PERSONNE1.).

Eu égard aux pièces versées en cause, il est dès lors établi que PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat par message WhatsApp du 23 janvier 2023 et non par courrier recommandé.

Le message ne contient également aucun motif précis.

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. »

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 4.776,- 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 le 23 janvier 2023 pendant sa période d'essai, il 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 1.194,- euros.

2.3.2 Domage matériel

PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société au paiement de la somme de 28.656,- 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'établit pas avoir effectué des recherches d'emploi immédiatement 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 14.328,- 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 jours, il convient de fixer, ex aequo et bono, l'indemnité pour préjudice moral au montant de 150,- euros.

2.3.4 Arriérés de salaire

PERSONNE1.) fait valoir que la société ne lui aurait pas réglé son salaire du mois de janvier 2023 s'élevant à la somme de 682,60 euros.

En l'espèce, il résulte de la fiche de salaire de janvier 2023 que le salaire de PERSONNE1.) s'élève à la somme de 863,- euros net, montant qui a été réglé par la société à PERSONNE1.).

Il y a cependant lieu de constater que la société a retiré du salaire de PERSONNE1.) la somme de 110,43 euros brut en raison d'un congé sans solde le 23 janvier 2023.

La société n'établissant pas que PERSONNE1.) était en congé sans solde le 23 janvier 2023, il y a lieu de déclarer la demande de PERSONNE1.) fondée pour le montant de 110,43 euros brut.

2.3.5 Indemnité compensatoire pour congés non pris

PERSONNE1.) réclame le paiement de la somme de 573,94 euros à titre d'indemnité pour congés non pris pour la période du 12 janvier 2023 au 31 mars 2023.

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 (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 d'appel, 17 octobre 1991, n° du rôle 10127)

PERSONNE1.) ayant été licencié avec effet immédiat le 23 janvier 2023, il a uniquement droit au paiement de ses jours de congés non pris pour la période du 12 janvier 2023 au 23 janvier 2023.

En vertu de l'article L. 233-12 du Code du travail, lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement. Les fractions de mois dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

La demande de PERSONNE1.) doit partant être déclarée fondée pour le montant de 239,21 euros (17,33 heures x 13,8035 euros).

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 des mois de janvier, février et mars 2023 ainsi que le certificat de rémunération de l'année 2023 et le certificat de travail.

Il résulte des pièces versées en cause que la société a fourni à PERSONNE1.) son certificat de rémunération pour l'année 2023 et le certificat de travail, de sorte qu'il y a lieu de déclarer la demande non fondée.

Quant aux fiches de salaires, il y a lieu de constater que la société a versé la fiche de salaire du mois de janvier 2023, seule fiche de salaire due.

La prédite fiche contenant cependant une erreur quant au congé sans solde, il y a dès lors lieu d'ordonner à la société de remettre à PERSONNE1.) la fiche de salaire rectifiée du mois de janvier 2023 dans les quinze jours de la notification

du présent jugement, sous peine d'astreinte de 20,- euros par jour de retard, 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

En application de 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, il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire de la condamnation au montant de 239,21 euros redû à titre d'indemnité de congés non pris.

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 du 23 janvier 2023 est abusif,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.194,- 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 150,- euros à titre d'indemnisation du préjudice moral,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 110,43 euros brut avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 239,21 euros avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

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.) à se voir remettre le certificat de rémunération et le certificat de travail,

ordonne à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL de remettre à PERSONNE1.) la fiche de salaire rectifiée du mois de janvier 2023 dans les quinze jours de la notification du présent jugement, sous peine d'astreinte de 20,- euros par jour de retard, 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,

ordonne l'exécution provisoire de la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL au paiement de l'indemnité pour congés non pris, en sus les intérêts au taux légal, nonobstant toutes voies de recours et avant enregistrement,

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