

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 3586 / 2024
L-TRAV-52/24**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 18 NOVEMBRE 2024

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Robert WORRE	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Olivier GALLE	assesseur-employeur
Fernand GALES	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse, comparant par Maître Yuri AUFFINGER, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg,

et

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

partie défenderesse, comparant par Maître Justin COLOMBIN, avocat, en
remplacement de Maître Elise PATELET, avocat à la Cour, les deux demeurant à
Luxembourg.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 30 janvier 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 19 février 2024. L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 28 octobre 2024. Lors de cette audience Maître Yuri AUFFINGER exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Justin COLOMBIN répliqua pour la société défenderesse.

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

Jugement qui suit :

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 30 janvier 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde:

- | | |
|--------------------------------------------------|-------------------|
| - dommages et intérêts pour préjudice matériel : | 33.150,32.- euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice moral : | 10.000.- euros |
| - salaire retenu pour le mois de novembre 2023 : | 2.143,79.- euros |

A l'audience du 28 octobre 2024, PERSONNE1.) a déclaré renoncer à sa demande en paiement du salaire retenu pour le mois de novembre 2023, payé entretemps. Il y a lieu de lui en donner acte.

Le requérant sollicite encore l'obtention d'une indemnité de procédure de 5.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, le remboursement de ses frais d'avocat d'un montant de 3.000.- euros et il conclut à la condamnation de la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance ; il demande encore l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience du 28 octobre 2024, le mandataire de PERSONNE1.) a de plus sollicité le rejet des pièces n° 7 à n° 11 qui lui auraient été communiquées tardivement.

A l'appui de sa demande tendant à voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet, PERSONNE1.) fait plaider en premier lieu que par rapport aux motifs invoqués, la lettre de motivation du licenciement ne satisferait pas à l'exigence de précision du Code du travail et de la jurisprudence. Pour le surplus, il conteste le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

La société SOCIETE1.) SARL soulève l'incompétence matérielle du Tribunal du travail de ce siège pour connaître de la demande. Au fond, elle conclut au bien-fondé du

licenciement prononcé, qui serait basé sur des motifs précis, réels et sérieux, en ce que le requérant aurait été porteur de l'autorisation d'établissement de trois sociétés et qu'en définitive, il ne se serait plus occupé de la gestion de la défenderesse ce qui aurait mis cette dernière dans « l'illégalité » de sorte à devoir licencier le requérant.

Elle conclut encore au rejet des demandes indemnitaires de PERSONNE1.).

La société SOCIETE1.) réclame encore la condamnation de la partie requérante à une indemnité de procédure de 5.000.- euros et aux frais et dépens de l'instance.

II. Les faits

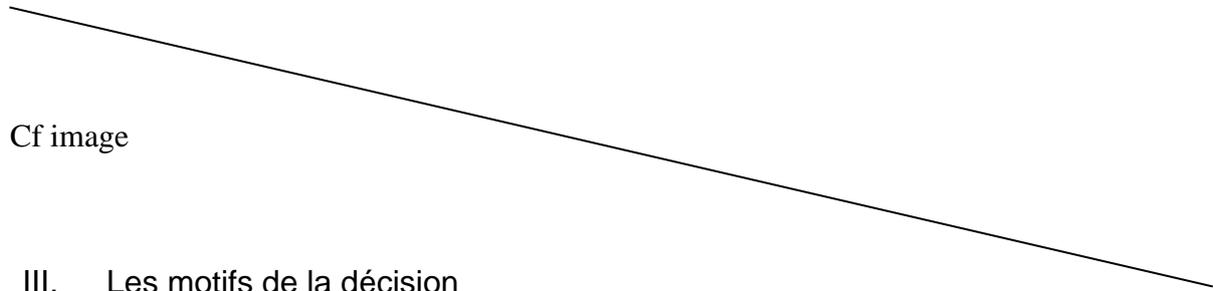
Par un contrat à durée indéterminée ayant pris effet le 30 septembre 2019, PERSONNE1.) a été embauché auprès de la société défenderesse en qualité d'« aide cuisinier ».

Par avenant du 1^{er} avril 2020, le requérant a été engagé en tant que « Gérant-salarié ».

Par courrier recommandé du 27 octobre 2023, PERSONNE1.) a été licencié moyennant un préavis de 2 mois ayant débuté le 1^{er} novembre 2023 et ayant pris fin le 31 décembre 2023.

Le requérant ayant sollicité la communication des motifs de son congédiement suivant courrier du 31 octobre 2023, la société défenderesse lui a répondu par un courrier du 30 novembre 2023 libellé dans les termes suivants :

Cf image



III. Les motifs de la décision

La demande de rejet des pièces

La partie requérante a demandé à l'audience des plaidoiries le rejet des pièces n° 7 à n° 11 qui n'auraient été communiquées que mercredi soir pour l'audience du lundi après-midi suivant.

Conformément à l'article 64 du Nouveau Code de procédure civile, les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les éléments de preuve qu'elles produisent afin que chacune soit à même d'organiser sa défense.

Aux termes de l'article 279, alinéa 1^{er} du Nouveau Code de procédure Civile, il est disposé que : « La partie qui fait état d'une pièce s'oblige à la communiquer à toute autre partie à l'instance. »

L'article 282 du même code dispose, par ailleurs, que « *Le juge peut écarter du débat les pièces qui n'ont pas été communiquées en temps utile.* »

La communication des pièces a pour objectif de porter à la connaissance de l'adversaire les documents écrits préexistants invoqués par le demandeur pour fonder ses prétentions ou par le défendeur pour arguer du rejet de la demande.

Toute pièce qui n'est pas communiquée en temps utile est écartée des débats.

L'appréciation du caractère utile de communication incombe à la juridiction saisie du litige. Cette communication doit se faire suffisamment tôt. (cf. PERSONNE2.), Le droit judiciaire privé, nos 539, 540 et 541).

En l'espèce, le Tribunal estime que la communication des pièces litigieuses - ne comportant pas de complexité particulière – deux jours et demi ouvrés avant l'audience a permis à la partie requérante de prendre inspection de ces pièces en temps utile.

Le moyen tendant au rejet des pièces est à dire non fondé.

La compétence matérielle du Tribunal du travail pour connaître de la demande

La société SOCIETE1.) soulève l'incompétence matérielle du Tribunal pour connaître de la demande, motif pris que PERSONNE1.) ne serait pas à considérer comme salarié au sens de l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile, en ce qu'il aurait été gérant de la société depuis le 10 octobre 2019 et ne se serait pas trouvé dans un lien de subordination à l'égard de la société. Il aurait à ce titre eu le pouvoir de signature individuel au sein de la société SOCIETE1.) Le requérant n'aurait plus occupé d'après son propre aveu le poste d'aide-cuisinier depuis le 1^{er} avril 2020 de sorte qu'il n'y aurait pas eu de cumul entre la fonction de gérant et celle de salarié. En tout état de cause, le requérant ne saurait être considéré comme un salarié ordinaire alors que la société SOCIETE1.) se serait trouvée dans une situation de dépendance vis-à-vis du requérant qui était porteur de l'autorisation d'établissement ; un licenciement aurait comporté des conséquences économiques défavorables pour la société défenderesse.

PERSONNE1.) conclut à l'existence d'un lien de travail et d'un lien de subordination envers la société SOCIETE1.). Il verse en cause un contrat de travail qui renseignerait qu'il aurait été engagé en tant qu'aide-cuisinier et précise qu'il aurait continué à exercer cette tâche après avoir été nommé gérant, de sorte qu'il appartiendrait à la société défenderesse de rapporter le caractère fictif du contrat de travail. Il ajoute encore qu'il n'aurait jamais été associé et n'aurait pas eu de pouvoir de signature individuel.

Aux termes de l'article 25 alinéa 1^{er} du Nouveau Code de procédure civile, le Tribunal du travail est compétent 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.

En application de l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention.

L'existence d'une relation de travail s'apprécie à partir des conditions réelles d'exercice de l'activité litigieuse indépendamment de la volonté exprimée par les parties et de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention. Le lien de subordination, élément caractéristique du contrat de travail, est caractérisé 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 de son subordonné. Toutefois, en présence d'un contrat de travail apparent, il appartient à celui qui invoque son caractère fictif d'en apporter la preuve (v. not. Cour 8^{ème} ch., 15 décembre 2016, rôle n° 42164).

En présence d'un contrat de travail écrit ne présentant aucun indice intrinsèque d'une éventuelle irrégularité produit par le salarié, c'est à l'employeur qui invoque le caractère fictif de ce contrat d'en rapporter la preuve (Cour 8^{ème} ch., 30 septembre 2004, rôle n° 28183).

En l'espèce, les parties se trouvaient liées par le contrat de travail à durée indéterminée prévoyant une prise d'effet au 30 septembre 2019 qui mentionne que le requérant est engagé en qualité d'aide-cuisinier. Ledit contrat de travail écrit ne présente aucun indice intrinsèque d'une éventuelle irrégularité, la société défenderesse n'ayant pas contesté que le requérant ait été engagé initialement en cette qualité.

Il est cependant également vrai que le requérant est devenu gérant technique de la société défenderesse avec effet au 10 octobre 2019, ensemble avec PERSONNE3.) qui a également été nommé gérant à partir de cette date. Le Tribunal note à ce titre une confusion par rapport au pouvoir de signature alors que l'extrait du registre de commerce versé en cause indique d'une part que « *En cas de gérant unique, la Société sera engagée par la seule signature du gérant, et en cas de pluralité de gérants, par la signature de deux (2) membres du conseil de gérance* » et d'autre part que « *le gérant technique a les pouvoirs les plus étendus pour agir au nom de la société en toutes circonstances et l'engager valablement par sa signature individuelle* ». Il n'est dès lors pas établi à l'exclusion de tout doute que PERSONNE1.) ait disposé d'un pouvoir de signature individuel.

Suivant avenant au contrat de travail daté du 1^{er} avril 2020 et signé par PERSONNE3.) pour l'employeur, PERSONNE1.) a été engagé en tant que « *Gérant-Salarié* ». L'avenant mentionne encore que la durée de travail est de 40 heures par semaine/173 heures par mois et il indique encore l'horaire de travail quotidien.

Il n'en résulte pas, contrairement aux affirmations de la défenderesse, que PERSONNE1.) ait renoncé par là même au poste d'aide cuisinier ; l'avenant permet de retenir ainsi qu'à côté de son mandat social, PERSONNE1.) occupait bien encore une tâche salariale. Il est également constant en cause que le requérant a continué à percevoir son salaire, qui sera d'ailleurs encore augmenté suivant avenant au contrat de travail daté du 22 décembre 2021. Le Tribunal relève encore que la lettre de licenciement du 27 octobre 2023 a été signée par l'autre gérant de la défenderesse, à savoir PERSONNE3.).

La société défenderesse ne produit aucun élément de nature à établir que le requérant n'aurait plus occupé le poste d'aide-cuisinier à partir du 1^{er} avril 2020 et ne donne aucune explication sur la signification du fait que le requérant était toujours à considérer comme salarié conformément à l'avenant du 1^{er} avril 2020.

Pour le surplus, s'il est exact que PERSONNE1.) était détenteur de l'autorisation d'établissement pour la société SOCIETE1.), il convient de retenir que ce seul élément n'est pas de nature à établir qu'en pratique, le requérant ait dirigé de manière effective la société (en ce sens : CSJ, 8^{ème}, 14 février 2019, n° CAL-2018-00690).

En conclusion, force est de constater que la société défenderesse n'apporte pas d'élément de nature à rapporter la preuve du caractère fictif du contrat de travail et/ou de l'absence d'un lien de subordination.

Le Tribunal de céans est partant compétent *ratione materie* pour connaître de la demande.

La recevabilité

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

Le licenciement

- *quant à la précision de la lettre de motivation*

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le licenciement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes : elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui

sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de licenciement irrégulier et abusif ; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents.

Il appartient au Tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement. C'est donc la lettre de motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, le Tribunal constate que la lettre de motivation fait état d'une acquisition par le requérant des actions de la société SOCIETE2.) ; il n'en ressort toutefois pas si le requérant a en définitive acquis 100 % ou 35 % des parts.

Si la lettre de motivation fait encore état d'un engagement qui aurait été pris par PERSONNE1.) à démissionner de la société SOCIETE1.), ledit courrier ne mentionne cependant pas à quelle date et sous quelle forme ce prétendu engagement aurait été pris ; l'on ignore également à quelle date cette démission devait prendre place le cas échéant.

C'est encore à juste titre que PERSONNE1.) fait valoir que la lettre de motivation ne se réfère pas aux moyens invoqués actuellement par la société défenderesse en vue de justifier le licenciement, à savoir le fait que le requérant aurait été titulaire de plusieurs autorisations d'établissement mettant ainsi la société défenderesse « dans l'illégalité ».

Par conséquent, il y a lieu de retenir que la partie défenderesse n'a pas indiqué les motifs du licenciement avec la précision légalement exigée dans la lettre de licenciement.

L'insuffisance des motifs équivalant à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier du 27 octobre 2023 est à déclarer abusif.

Les demandes indemnitaires

- *quant au préjudice matériel*

PERSONNE1.) demande à voir condamner la société défenderesse à lui payer le montant de 33.150,32.- euros (soit 8 mois de salaires à titre de période de référence), à titre de dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi suite au licenciement abusif.

La société défenderesse conteste cette demande, en faisant valoir que la partie demanderesse ne rapporterait aucune preuve relativement à des recherches d'emploi qu'elle aurait faites pour minimiser son préjudice. Elle fait valoir que le requérant serait resté dirigeant de la société SOCIETE3.) et qu'il serait entré en contact, dès le mois de décembre 2023, avec Monsieur PERSONNE4.) afin de créer la société

SOCIETE4.) S.à.r.l., dont il serait devenu gérant à partir du 18 mars 2024. Elle s'appuie à ce titre sur une attestation testimoniale d'PERSONNE4.).

En application de l'article L.124-12 (1) du Code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

Si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les juridictions du travail, en statuant sur l'allocation des dommages et intérêts pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, ne prennent en considération que le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement. À cet égard, 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 à peu près équivalent, le salarié était obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. Comme il lui appartient d'établir qu'il a subi un dommage, il lui appartient également de prouver avoir fait les efforts nécessaires pour réduire, dans la mesure du possible, son préjudice et trouver rapidement un nouvel emploi. C'est sur cette période, pendant laquelle se trouve établi un lien de causalité entre la faute de l'ancien employeur et le dommage subi, que porte l'indemnisation.

En l'espèce, le requérant ne fournit aucune pièce relative à une recherche d'emploi suite à son licenciement.

Au regard de cet élément et du fait que le requérant n'a pas remis en cause les affirmations de la société SOCIETE1.) quant au fait que le requérant est resté dirigeant d'une autre société et qu'il est devenu pour le surplus rapidement le gérant d'une nouvelle société, le Tribunal retient en conséquence que le requérant reste en défaut d'établir qu'il a rapidement entrepris des démarches effectives et soutenues pour retrouver un nouvel emploi ; il y a partant lieu de le débouter de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel.

- *quant au préjudice moral*

PERSONNE1.) demande à voir condamner la société défenderesse à lui payer le montant de 10.000.- euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé. L'appréciation à porter par le Tribunal tient en principe compte de différents critères, tels les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

Compte tenu des circonstances de la cause, 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 500.- euros.

Il y a partant lieu à condamnation de la partie défenderesse au paiement du montant de 500.- euros, avec les intérêts légaux à partir du 30 janvier 2024, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

Les demandes accessoires

- quant à l'indemnité de procédure

Les parties réclament chacune l'allocation d'une indemnité de procédure.

Il convient de rappeler qu'aux termes de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, lorsqu'il apparaît inéquitable de laisser à la charge d'une partie les sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens, le juge peut condamner l'autre partie à lui payer le montant qu'il détermine. L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. fr., 2^{ème} civ., 10 octobre 2002, Bull. 2002, II, n° 219, p. 172, Cass., 2 juillet 2015, n° 60/15, JTL 2015, n° 42, page 166).

N'ayant pas établi la condition de l'iniquité requis par la loi, les demandes respectives des parties sont à rejeter.

- quant au paiement des frais d'avocat

Le requérant réclame le paiement de ses faits d'avocat d'un montant de 3.000.- euros.

Par arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation (rôle n°5/12) a condamné la solution de droit français suivant laquelle les frais et honoraires d'avocat ne constituent pas un préjudice réparable au titre de la responsabilité civile. Suivant cette décision, les frais et honoraires d'avocat peuvent donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure. La Cour a, en effet, retenu que les frais non compris dans les dépens, donc également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil (Cour 20 novembre 2014, n° 39462 du rôle).

S'il est vrai que le paiement des honoraires d'avocat trouve son origine première dans le contrat qui lie le client à son avocat, il est non moins vrai que si le dommage dont se plaint la victime trouve sa cause dans la faute du responsable, le recours à l'avocat pour obtenir indemnisation de ce dommage, bien que distinct du dommage initial, est une suite nécessaire de cette faute et partant en lien causal avec elle (Cour 21 janvier 2014, arrêt correctionnel n°44/14, Not. 21340/02/CD).

En l'espèce et indépendamment de l'existence d'une faute dans le chef de la société défenderesse, le Tribunal constate qu'il n'est versé aucune pièce de nature à documenter le principe et le quantum des honoraires réclamés.

La demande est partant à dire non fondée.

- quant aux frais et dépens de l'instance

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

PAR CES MOTIFS :

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

dit non fondée la demande en rejet des pièces n°7 à n° 11,

se déclare compétent *ratione materie* pour connaître de la demande,

reçoit la demande en la forme,

donne acte à PERSONNE1.) de sa renonciation à sa demande en paiement du salaire du mois de novembre 2023,

déclare abusif le licenciement avec préavis prononcé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à l'encontre de PERSONNE1.) en date du 27 octobre 2023,

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

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 500.- euros,

partant, condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de 500.- euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 30 janvier 2024 jusqu'à solde,

dit non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement des frais d'avocat,

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

Ainsi fait et jugé par Robert WORRE, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Robert WORRE,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière