

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 14 / 2025
L-TRAV-665/24**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 6 JANVIER 2025

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

Robert WORRE

Emilie MACCHI

Elodie SILVA

Daisy PEREIRA

juge de paix, siégeant comme président
du tribunal du travail de Luxembourg
assesseur-employeur
assesseur-salarié
greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse principale

partie défenderesse sur reconvention

comparant en personne.

et

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

partie défenderesse principale

partie demanderesse par reconvention

comparant par Maître François-Joseph DE LENTAIGNE DE LOGIVIERE, avocat, 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 24 septembre 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 14 octobre 2024. L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 16 décembre 2024. Lors de cette audience, la partie demanderesse exposa ses moyens tandis que Maître François-Joseph DE LENTAIGNE DE LOGIVIERE 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 :

Objet de la saisine

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 24 septembre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusif la résiliation du contrat de travail par son employeur et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer son salaire pour la période du 20 septembre 2024 au 13 novembre 2024.

Faits et rétroactes

PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) en qualité de dépanneur avec une période d'essai de 6 mois suivant contrat de travail à durée indéterminée daté du 21 mai 2024, avec effet au 1^{er} juillet 2024.

Par courrier recommandé du 4 septembre 2024, la société SOCIETE1.) a résilié le contrat de travail conclu entre parties moyennant un préavis de 15 jours prenant cours le 5 septembre 2024 et expirant le 19 septembre 2024. Le requérant a été dispensé de travail pendant la période de préavis.

Par courrier recommandé du 6 septembre 2024, la société SOCIETE1.) a mis en demeure PERSONNE1.) de restituer les clés du véhicule immatriculé NUMERO2.) ainsi que le téléphone portable de même que tous les effets personnels de la société SOCIETE1.) mis à disposition par son employeur endéans un délai de 5 jours ouvrés.

Moyens et prétentions des parties

PERSONNE1.) expose qu'il se serait blessé au dos en date du 4 septembre 2024, qu'il aurait dû quitter son travail de ce chef et qu'il aurait informé son employeur le jour même de la situation.

Le même jour, la société SOCIETE1.) aurait mis fin au contrat de travail ; cette résiliation en période d'incapacité de travail serait à considérer comme abusive. Il conteste avoir réceptionné le courrier de résiliation daté du 4 septembre 2024.

Il fait valoir que son employeur aurait récupéré la camionnette de la société dans la nuit du 4 au 5 septembre 2024 sans qu'il en ait été prévenu au préalable.

S'il reconnaît encore disposer du double des clés de la camionnette et du téléphone portable, il se déclare d'accord à les restituer mais précise qu'il ne pourrait pas se déplacer alors qu'il n'aurait pas de véhicule ; il appartiendrait à la société SOCIETE1.) de venir les récupérer.

La société SOCIETE1.) soutient que la résiliation du contrat de travail serait régulière et sollicite le rejet des prétentions de la partie requérante.

Le courrier de résiliation du 4 septembre 2024 aurait ainsi été envoyé avant que l'employeur n'ait été informé de l'incapacité de travail du requérant.

Elle réclame à titre reconventionnel à voir condamner le requérant à restituer, sous peine d'une astreinte de 100.- euros par jour de retard, les doubles des clés de la camionnette immatriculée NUMERO2.) et le téléphone portable mis à disposition du requérant.

Elle réclame encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 500.- euros.

Motifs de la décision

La demande, introduite dans les formes et délai de la loi, est à déclarer recevable.

PERSONNE1.) critique la résiliation du contrat de travail pour être abusive, motif pris qu'elle serait intervenue durant sa période d'incapacité de travail.

L'article L.121-5 (4) du Code du travail dispose :

« Il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave conformément à l'article L. 124-10.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa qui précède, il peut être mis fin au contrat à l'essai dans les formes prévues aux articles L. 124-3 et L. 124-4; dans ce cas, le contrat prend fin à l'expiration d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur: à autant de jours que la durée de l'essai convenue au contrat compte de semaines; à quatre jours par mois d'essai convenue au contrat sans pouvoir être inférieur à quinze jours et sans devoir excéder un mois.

Sont applicables au cours de la période d'essai les dispositions de l'article L. 121-6 et celles des articles L. 337-1 à L. 337-6 ».

Il résulte du renvoi à l'article L.121-6 du Code du travail que le salarié en incapacité de travail dûment constatée médicalement et dûment notifiée à l'employeur bénéficie - même durant la période d'essai - d'une protection contre le licenciement.

En l'espèce, PERSONNE1.) expose qu'il se serait blessé au dos le 4 septembre 2024 et en avoir informé directement son employeur par téléphone et par courriel. La société SOCIETE1.) conteste l'entretien téléphonique dont question.

SI PERSONNE1.) reste en défaut d'établir qu'il aurait averti son employeur via téléphone, il résulte cependant des éléments des débats que PERSONNE1.) a informé son employeur, par courriel du 4 septembre à 12.50 hrs, qu'il s'est bloqué le dos en rangeant la camionnette, qu'il doit se rendre chez le médecin et qu'il tiendra informé son employeur de la suite. Par courriel du 5 septembre 2024, il informe son employeur qu'il se trouve en incapacité de travail jusqu'au 22 septembre 2024 et fait parvenir à son employeur le certificat médical en cause. La société SOCIETE1.) a reconnu lors des plaidoiries la réception dudit certificat médical et n'a pas contesté la réception des courriels des 4 et 5 septembre 2024.

La société SOCIETE1.) a résilié le contrat de travail suivant courrier recommandé du 4 septembre 2024 ; le tampon apposé sur l'accusé de réception mentionne un dépôt du courrier auprès du bureau de poste de ADRESSE3.) le 4 septembre 2024 à 09:04:06 hrs (étant précisé que l'accusé de réception mentionne que le requérant a bien été avisé de l'envoi mais qu'il ne l'a pas retiré) ; il résulte encore d'une pièce relative au suivi de l'envoi international recommandé que l'envoi a été déposé par l'expéditeur auprès du partenaire postal dans son pays d'origine (en France) le 4 septembre 2024 à 11.06 hrs..

Il en découle que l'employeur avait déjà procédé à la résiliation du contrat de travail avant d'être informé de l'incapacité de travail de PERSONNE1.), de sorte que ce dernier ne saurait faire état d'une protection contre son licenciement.

La résiliation du contrat de travail est partant régulière.

Quant aux demandes indemnitaires

Au regard des développements ci-dessus, le requérant est à débouter de sa demande en paiement étant précisé que PERSONNE1.) n'a pas formulé d'autre demande en indemnisation autre que celle en relation avec le caractère abusif de la résiliation du contrat de travail pour être intervenue prétendument en période de maladie.

Quant à la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) réclame la condamnation du requérant à restituer, sous peine d'une astreinte de 100.- euros par jour de retard, les doubles des clés de la camionnette immatriculée NUMERO2.) et le téléphone portable mis à sa disposition.

PERSONNE1.) reconnaît être en possession des objets en question mais fait valoir qu'il appartiendrait à l'employeur de venir les récupérer alors qu'il ne disposerait pas d'un véhicule pour se rendre chez son employeur.

Le Tribunal retient qu'il appartient à PERSONNE1.) de faire le nécessaire en vue de restituer les objets dont question à la société SOCIETE1.), qui en est propriétaire, cette charge n'incombant pas à cette dernière.

Il convient partant de faire droit à la demande de la société SOCIETE1.) du moins concernant les doubles des clés de la camionnette immatriculée NUMERO2.) et ce endéans le délai de huitaine à compter de la signification du présent jugement sous peine d'une astreinte de 100.- euros par jour de retard, l'astreinte étant à plafonner au montant de 5.000.- euros.

Comme le Tribunal ne dispose cependant d'aucune référence/caractéristique au sujet du téléphone portable dont question, une condamnation en ce sens se heurterait nécessairement à des problèmes d'exécution, de sorte que la demande ne saurait aboutir de ce chef.

Quant aux demandes accessoires

- *Demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

Les parties restant en défaut de justifier en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge les frais exposés par elles et non compris dans les dépens, leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure ne sont pas fondées.

- *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de la partie requérante.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les demandes en la forme,

dit régulière la résiliation du contrat de travail intervenue en date du 4 septembre 2024 à l'encontre de PERSONNE1.),

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

dit fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l en restitution du double des clés de la camionnette immatriculée NUMERO2.) et en déboute pour le surplus,

condamne PERSONNE1.) à restituer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. le double des clés de la camionnette immatriculée NUMERO2.) endéans le délai de huitaine à partir de la signification du présent jugement sous peine d'une astreinte de 100.- euros par jour de retard,

dit que l'astreinte est plafonnée au montant de 5.000.- euros,

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,

condamne PERSONNE1.) 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