

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 426 /25

L-TRAV-110/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 6 FEVRIER 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Mona-Lisa DERIAN
Elodie SILVA
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile à l'étude de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Assia BEHAT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

ayant été établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro

NUMERO1.), déclarée en état de faillite par jugement du Tribunal d'Arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 6 mars 2024, représentée par son curateur, Maître Evelyne KORN, avocat à la Cour, inscrit au tableau des avocats du Barreau de Luxembourg, demeurant à L-2240 Luxembourg, 8, rue Notre-Dame,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Evelyne KORN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

en présence de

I'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, *qui a conclu par son courrier envoyé le 3 janvier 2025.*

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 16 février 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du mardi, 14 mars 2023 à 9 heures, salle JP.0.15.

Après plusieurs remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du lundi, 6 janvier 2025 à 15 heures, salle JP.0.02., lors de laquelle Maître Assia BEHAT se présenta pour la partie demanderesse et Maître Evelyne KORN se présenta pour la partie défenderesse tandis que Maître Lynn FRANK représentant l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, Fonds pour l'Emploi, a conclu par son courrier envoyé le 3 janvier 2025.

Les mandataires des parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par requête déposée le 16 février 2023 au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement et pour s'y

entendre condamner à lui payer le montant total de 14.796,55 euros avec les intérêts légaux à partir de la présente demande en justice jusqu'à solde.

En outre, PERSONNE1.) demande la condamnation de l'ancien employeur aux frais et dépens de l'instance et à lui payer une indemnité de procédure de 750 euros.

Par un courrier électronique du 3 janvier 2025, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal du travail qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre de la présente affaire.

Il convient de lui en donner acte et de le mettre hors cause.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a été déclarée en état de faillite par un jugement du tribunal d'arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 6 mars 2024.

FAITS

PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le 2 mai 2022 en la qualité d'aide-électricien.

Par lettre recommandée datée au 28 octobre 2022, il a fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat.

Cette lettre de licenciement est reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par un courrier du 9 novembre 2022, PERSONNE1.), par l'intermédiaire l'organisation syndicale ORGANISATION1.), a contesté son licenciement. Par un courrier de son mandataire ad litem du 2 février 2023, reproduit dans la requête introductive d'instance, il a réitéré ses contestations.

MOYENS DES PARTIES

Concernant le licenciement avec effet immédiat, PERSONNE1.) fait plaider que son congédiement serait abusif pour ne pas reposer sur des motifs précis, réels et sérieux. Les motifs seraient par ailleurs formellement contestés.

Il conteste l'absence injustifiée qui lui est reprochée et soutient avoir eu un accident de voiture en Allemagne et avoir demandé à son employeur de lui accorder des jours de congés pour la période du 12 au 16 septembre 2022. L'employeur ne s'y serait pas opposé.

Par ailleurs, il soutient avoir toujours informé l'employeur de ses absences pour congé de maladie.

A l'appui de sa version des faits, il a formulé une offre de preuve par témoin qui est conçue comme suit :

« - que le samedi 10 septembre 2022 vers 17h30, sans préjudice quant à l'heure exacte, Monsieur PERSONNE1.) a eu un accident de la route avec son véhicule en Allemagne sur l'autoroute en direction vers ADRESSE3.), alors qu'il se rendait au ADRESSE4.) à ADRESSE5.) ,

- que vers 19H00 sans préjudice quant à l'heure exacte, Monsieur PERSONNE1.) a envoyé un sms à son employeur Monsieur PERSONNE2.) pour l'informer de la situation et lui demander s'il pouvait prendre un congé de 5 jours pour la semaine suivante, à savoir du 12 au 16 septembre 2022, alors qu'il était bloqué en Allemagne et qu'il ne pouvait pas se déplacer au Luxembourg. Monsieur PERSONNE2.) a immédiatement répondu à ce message en lui accordant le congé pour la semaine en question par « OK, pas de soucis » ,

- Que le jeudi 29 septembre 2022 vers 6H30, sans préjudice quant à l'heure exacte, le requérant a envoyé un sms à PERSONNE2.) pour avertir son employeur qu'il était encore malade, et qu'il allait se rendre chez son médecin le jour même pour qu'il lui délivre un certificat médical d'incapacité de travail ;

- Le jour même, soit le 29 septembre 2022 le requérant a envoyé à l'employeur par lettre recommandée son certificat d'incapacité de travail pour la période du 29 septembre 2022 au 12 octobre 2022, certificat qui a été réceptionné le lendemain soit le 30 octobre 2022 par l'employeur ;

- Que le lundi 13 octobre 2022 vers 6H30, sans préjudice quant à l'heure exacte, le requérant a envoyé un sms à PERSONNE2.) pour avertir son employeur qu'il était encore malade, et qu'il allait se rendre chez son médecin le jour même pour qu'il lui délivre un certificat médical d'incapacité de travail ;

- Le jour même, soit le 13 octobre 2022 le requérant a envoyé à l'employeur par lettre recommandée son certificat d'incapacité de travail pour la période du 13 octobre 2022 au 26 octobre 2022, certificat qui a été réceptionné le lendemain soit le 14 octobre 2022 par l'employeur ; »

Aux termes de sa requête et de son décompte, ses revendications se chiffrent actuellement comme suit:

- indemnité compensatoire de préavis 4.660,62 €
- préjudice matériel 7.112,16 €
- préjudice moral 2.000,00 €
- indemnité jours de congés non pris 1.135,93 €

Quant au licenciement avec effet immédiat, la curatrice de la faillite de la société SOCIETE1.) s'est rapportée à prudence justice en ce qui concerne les motifs du licenciement tout en donnant à considérer qu'en ce qui concerne plus particulièrement le deuxième motif, la société employeuse aurait reconnu avoir été avisée des arrêts de maladie du requérant.

La curatrice conteste encore les revendications financières du requérant au titre d'indemnisation des préjudices matériel et moral.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant au licenciement avec effet immédiat

Précision de la lettre de licenciement

Aux termes de l'article L.124-10 du Code de travail, 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.

Cette précision doit répondre à plusieurs exigences, à savoir:

- elle doit 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 congédiement irrégulier et abusif;
- elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture;
- elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

En l'espèce, l'employeur expose dans le courrier de congédiement du 28 octobre 2022, en résumé, une absence injustifiée du 12 au 16 septembre 2022 ainsi que de ne pas l'avoir informé, à deux reprises, dès le premier jour d'un arrêt de maladie.

Force est de constater que l'énoncé de ces motifs fournis par la société employeuse est suffisamment précis pour permettre au salarié de les identifier et au juge de contrôler l'identité des motifs du licenciement par rapport à ceux faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

Réalité et gravité des motifs

En vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) du Code du 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 intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes graves procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de la situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

En outre, en application de l'article L.124-10 (6) du Code du travail, les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui les invoque en a eu connaissance, à moins que ces faits n'aient donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Ce délai n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Le tribunal se penchera donc en premier lieu sur le deuxième motif du licenciement qui contient des faits récents.

Or, il selon la curatrice de la société SOCIETE1.), l'employeur aurait été avisé des arrêts de maladie du requérant.

Il s'ensuit que ce motif n'est pas réel et ne saurait en conséquence constituer une faute grave.

En ce qui concerne ensuite le premier du motif, il ne se situe pas dans le délai d'un mois prévu par de l'article L.124-10 (6) du Code du travail.

Dès lors, la conclusion s'impose au tribunal du travail que le licenciement avec effet immédiat d'PERSONNE1.) est à déclarer abusif.

Quant aux montants

indemnité compensatoire de préavis

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, l'article L. 124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L. 124-4 et L. 124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

En l'espèce et compte tenu de l'ancienneté d'PERSONNE1.) qui a été inférieure à une année, celui-ci peut prétendre à un délai de préavis de deux mois.

Il a donc droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à deux mois de salaire, en l'occurrence la somme 4.660,62 euros.

préjudice matériel

Actuellement, PERSONNE1.) demande à voir condamner son ancien employeur à lui payer le montant total de 7.112,16 euros à titre de dommage matériel pour l'indemniser des pertes de salaires subies pendant une période de référence de trois mois.

Il a versé un nouveau contrat de travail conclu à durée déterminée avec effet au 26 mai 2023.

Conformément à l'article L.124-12 du Code de travail, le salarié licencié abusivement a, en principe, droit à des dommages intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste la demande de ce chef formulée par le requérant tant dans son principe que dans son quantum.

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.

Il appartient au salarié d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif et se trouvant en lien causal avec celui-ci.

En l'espèce, à défaut pour le requérant de verser des pièces qui établiraient qu'il a effectué des recherches actives diligentes en vue de trouver plus rapidement un nouvel emploi dès la fin de la relation de travail, il y a lieu de retenir que les pertes de salaire trouvent leur cause dans son inertie.

Dès lors, il y a lieu de retenir que les pertes de salaire d'PERSONNE1.) ne sont pas en relation causale avec le licenciement, de sorte qu'il reste en défaut de prouver l'existence d'un préjudice matériel non couvert par l'indemnité compensatoire de préavis, de sorte que sa demande en indemnisation du préjudice matériel subi est à déclarer non fondée.

préjudice moral

PERSONNE1.) réclame de ce chef le montant de 2.000 euros.

Cette demande est contestée dans son principe et quant au quantum.

Il est de jurisprudence que même un salarié débouté de sa demande relative au préjudice matériel peut se voir allouer une indemnité pour le préjudice moral subi.

En l'espèce, le montant pour préjudice moral subi par la requérante du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu notamment de sa très faible ancienneté, ex aequo et bono, à la somme de 300 euros.

congés

Concernant l'indemnité pour jours de congés non pris, PERSONNE1.) réclame actuellement un montant de 1.135,93 euros au titre de 84,33 heures de congés non pris.

La partie défenderesse conteste la demande.

Elle fait plaider qu'il résulterait de la dernière fiche de salaires que le requérant avait pris tous les jours de congés non pris.

L'article L.233-12 du Code du travail prévoit que si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement.

Il incombe à l'employeur, défendeur à une demande en paiement d'une indemnité pour congé non pris, qui se prétend libéré de son obligation en affirmant avoir accordé à son salarié le congé qui lui était dû, d'en rapporter la preuve par la production du livre de congé qu'il est obligé de tenir sinon par d'autres moyens.

En l'espèce, le solde de 84,33 heures de congés non pris résulte d'un courrier recommandé de l'organisation syndicale du 9 novembre 2022 adressé à la société employeuse.

Suivant la fiche de salaires du mois de septembre 2022, il restait un solde de 67 heures de congés non pris.

Sur la dernière fiche de salaires établie pour le mois d'octobre 2022, tous les jours de congés auraient été pris.

Or, l'employeur ne prouve pas qu'en octobre 2022, le requérant aurait pris 67 heures de congés.

En prenant en considération les heures de congés résultant de la fiche de salaires du mois de septembre 2022 et les heures de congés pour le mois d'octobre 2022, le solde s'élève à 84,33 heures.

Il convient dès lors de faire droit à la demande du requérant pour le montant réclamé de 1.135,93 euros.

indemnité de procédure

PERSONNE1.) réclame encore une indemnité de procédure d'un montant de 750 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Cette demande est à rejeter étant donné qu'elle reste en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens notamment parce qu'il résulte des éléments du dossier qu'il est affilié à un syndicat.

Dans la mesure où la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) est actuellement en faillite, le tribunal se borne à constater le montant de la créance du requérant et ne peut prononcer de condamnation à l'égard de la société en faillite, ni prononcer l'exécution provisoire ni une astreinte.

En outre, le cours des intérêts est arrêté à la date du prononcé de la faillite.

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme;

se déclare compétent pour en connaître;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige;

met hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat d'PERSONNE1.) intervenu le 28 octobre 2022;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 4.460,62 euros;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel subi, partant en déboute;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral pour le montant évalué ex aequo et bono à 300 euros;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatrice pour jours de congés non pris pour le montant de 1.135,93 euros;

en conséquence:

évalue la créance d'PERSONNE1.) à l'égard de la société à responsabilité limitée société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en faillite au montant de 5.896,55 euros (cinq mille huit cent quatre-vingt-seize euros et cinquante-cinq cents) avec les intérêts évalués au taux légal à partir de la demande en justice, le 16 février 2023, jusqu'au jour du jugement de la faillite, le 6 mars 2024;

dit qu'PERSONNE1.) aura à se pourvoir devant qui de droit;

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

impose les frais et dépens de l'instance au curateur de la faillite de la société à responsabilité limitée société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en faillite.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée du greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Nathalie SALZIG