

Texte pseudonymisé

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

Rép.No. /25
L-TRAV-41/25 et L-TRAV-90/25

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 20 MARS 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLÉS, juge de paix
Myriam SIBENALER
Fernand GALES
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par la société à responsabilité limitée IE.LEX, inscrite sur la liste V du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1930 Luxembourg, 68, avenue de la Liberté, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B199233, représentée aux fins de la présente par Maître Yassine BOUHOUCHE, avocat, en remplacement de Maître Daniel PHONG, avocat à la Cour, les deux demeurant à la même adresse,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

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,

défaillante,

ainsi que de

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-ADRESSE3.),

comparant par Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, qui ne s'est pas présenté à l'audience du 27 février 2025.

FAITS:

L'affaire fut introduite par une première requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 24 janvier 2025.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 27 février 2025, 9 heures, salle N° JP.0.02.

En date du 19 février 2025, la partie requérante déposa une deuxième requête - annexée à la présente minute - en vue de mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

Sur convocations émanant du greffe 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 jeudi, 27 février 2025, 9 heures, salle N°JP.0.02.

Par un courrier électronique du 26 février 2025, Maître Emmanuel REVEILLAUD a informé le greffe du tribunal du travail de ce qu'il se présente pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi et ce dans les termes suivants:

Sous la réserve expresse et formelle de tous moyens d'irrecevabilité, de nullité, exceptions de forme et de fond et fins de non-recevoir, je vous remercie de bien vouloir noter mon intervention pour le compte de mon mandant et de fixer l'affaire pour plaidoiries.

A l'audience du 27 février 2025, l'affaire fut utilement retenue.

Maître Yassine BOUHOUCHE se présente pour la partie demanderesse et fut entendu en ses moyens et conclusions.

La partie défenderesse et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi étaient défailants.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par une première requête déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 24 janvier 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement intervenu en date du 11 novembre 2024 et pour s'y entendre condamner à lui payer les montants suivants :

•préjudice matériel	27.328,14 €
•préjudice moral	10.000,00 €
•indemnité de préavis	18.218,76 €
•indemnité de départ	9.109,38 €
•indemnité jours de congés non pris	2.495,94 €
•indemnité congés dont il a été privé	1.776,59 €
•rappel sur le salaire novembre	2.126,46 €
•préjudice exécution déloyale contrat travail	5.000,00 €
•remboursement retenues salaire	605,53 €

avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

L'exécution provisoire du jugement est également sollicitée.

Enfin, PERSONNE1.) demande la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 5.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.), bien que dûment convoquée, n'a pas comparu à l'audience publique du 27 février 2025 pour faire valoir ses moyens de défense.

Il résulte des annotations sur le récépissé du service des postes indiquant les modalités de réception de la convocation que la convocation lui adressée a été réceptionnée et acceptée par le secrétaire, soit une personne dont le tribunal admet qu'elle est habilitée à réceptionner le courrier.

Ainsi et par application de l'article 79 alinéa 2 du Nouveau Code de procédure civile, le présent jugement sera réputé contradictoire à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

Si le défendeur ne comparaît pas, il est néanmoins statué sur le fond. Le juge ne fait droit à la demande que dans la mesure où il l'estime régulier, recevable et bien fondée, conformément à l'article 78 du Nouveau Code de procédure civile.

Par une deuxième requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 19 février 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer devant le tribunal du travail l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, aux fins de s'y voir déclarer commun le jugement à intervenir.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu de joindre les deux demandes aux fins d'y statuer par un seul et même jugement.

Les demandes, régulières en la forme, sont recevables à cet égard.

A l'audience du 27 février 2025, PERSONNE1.) a demandé de réserver le volet relatif au préjudice matériel.

FAITS

PERSONNE1.) a été engagé à durée indéterminée par la société SOCIETE1.) en qualité de « Chef Electricien Groupe 6 » avec effet au 1^{er} avril 2021.

Il est précisé dans le contrat de travail qu'il conserve sa date d'entrée pour le calcul de son ancienneté datant du 2 janvier 2015.

Par un courrier du 11 novembre 2024, il a été licencié avec un préavis de deux mois allant du 15 novembre 2024 au 15 janvier 2025.

Dans ce courrier de résiliation, il est fait référence au contrat de travail du 1^{er} avril 2021.

Par un courrier recommandé du 13 novembre 2024, PERSONNE1.) a demandé la communication des motifs du licenciement.

La société employeuse n'a pas fourni de lettre de motivation dans le délai légal d'un mois.

Par un courrier recommandé du 14 novembre 2024, la société SOCIETE1.) informe PERSONNE1.) qu'elle annule la lettre de licenciement envoyée et remise en mains propres le 11 novembre 2024 « *dont la période de préavis était fausse* ».

La société SOCIETE1.) explique qu'elle s'est trompée au sujet de l'ancienneté de service de son salarié qui date du 1^{er} février 2015 et qu'elle aurait dû appliquer un délai de préavis de six mois qui doit courir du 15 novembre 2024 au 15 mai 2025.

MOTIFS DE LA DECISION

La société SOCIETE1.) ne s'est pas présentée pour faire valoir ses droits.

quant à la fin de la relation de travail

Il est de jurisprudence constante que le congé, une fois donné, échappe à la volonté de son auteur qui ne peut dès lors plus l'annuler unilatéralement.

Ainsi, le congé et ses modalités une fois notifiés, échappent à la volonté de son auteur qui ne peut plus y revenir, sauf accord des parties.

Il y a lieu de rappeler à cet égard que le congé une fois donné échappe à la volonté de son auteur qui ne peut dès lors plus l'annuler unilatéralement. Il ne peut non plus modifier la date de cessation des relations de travail (en ce sens : Cour d'appel, 7 juillet 1994, n°14824 du rôle ; Cour d'appel, 27 janvier 2011, n°36122 du rôle ; Cour d'appel, 15 mars 2012, n°37442 du rôle).

De même, le licenciement confère à son destinataire un droit acquis à la rupture avec toutes les conséquences susceptibles d'en découler (cf. Cour d'appel, 10 juin 2010, n°34996 du rôle).

L'auteur d'un congédiement ne peut de sa propre initiative et sans l'accord de l'autre partie, revenir sur la durée du préavis en précisant que celle-ci sera celle prévue par la loi (Cass., 14 février 2019, numéro 4092 du registre).

En l'espèce, un tel accord des parties n'existe pas.

La résiliation est un acte unilatéral de la part de son auteur qui a en l'espèce fait part aux termes de son courrier du 11 novembre 2021 de sa volonté non équivoque de mettre fin au contrat de travail qui le liait à PERSONNE1.) avec effet au 15 janvier 2025.

Le licenciement qui échappe à la volonté de son auteur qui ne peut plus, par sa seule volonté, revenir ni sur le licenciement ni sur le délai de préavis qu'il a indiqué (cf. en ce sens Cour de Cassation, 14 février 2019, n° 4092) et encore moins, comme en l'espèce, d'annuler le licenciement auquel il a procédé.

Dès lors, La période de préavis accordé à PERSONNE1.) aux termes du courrier du 11 novembre 2024 est venue à échéance le 15 janvier 2025, date à laquelle le contrat de travail a pris fin.

L'employeur ne pouvait partant plus, de par sa seule volonté, revenir sur le délai de préavis de deux mois accordé à son ancien salarié.

Au regard des développements qui précèdent, le courrier de l'employeur du 14 novembre 2024 est inopérant et dépourvu de toutes conséquences juridiques.

Par ailleurs, la société SOCIETE1.) a encore fait une déclaration de sortie auprès du CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE du requérant au 15 janvier 2025 qui est datée du 18 février 2025, puis effectué une deuxième déclaration de sortie au 15 mai 2025, datée cette fois du 24 février 2025.

PERSONNE1.) a expliqué à l'audience du 27 février 2025 qu'il rencontre actuellement des problèmes pour s'inscrire auprès de l'ADEM à cause des incohérences au niveau de la date de la fin de la relation de travail.

Force est de constater que la décision unilatérale de la partie employeuse de prolonger le préavis a mis PERSONNE1.) dans une situation impraticable, l'empêchant de s'inscrire comme demandeur d'emploi, respectivement de conclure le cas échéant un nouveau contrat de travail.

Il est d'ailleurs étonnant de constater que la société SOCIETE1.), si elle était réellement convaincue d'avoir agi correctement en rectifiant le délai de préavis, d'une part ne réagit pas à la non-prestation de travail par le requérant à compter du 16 janvier 2025 et d'autre part, ne se présente pas devant le tribunal du travail pour faire valoir ses moyens de défense et pour s'expliquer.

quant au licenciement

En l'espèce, PERSONNE1.) a fait parvenir à l'employeur sa demande en communication de motifs par un courrier recommandé daté du 13 novembre 2024.

Aux termes de l'article L. 124-5 du Code du travail, il est prévu que :

« (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. »

En l'occurrence, la société SOCIETE1.) n'a pas communiqué les motifs dans le délai légal d'un mois au requérant.

A défaut de motivation écrite, le licenciement de PERSONNE1.), intervenu le 11 novembre 2024, est abusif.

quant aux montants

- indemnité de départ

PERSONNE1.) demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 9.109,38 euros au titre d'indemnité de départ, correspondant à deux mois de salaires.

Dans le contrat de travail conclu entre parties, il a été stipulé qu'il conserve sa date d'entrée pour le calcul de son ancienneté, à savoir le du 2 janvier 2015.

Etant donné qu'aux termes de l'article L.124-7 du Code du travail, l'ancienneté de service est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, PERSONNE1.) avait donc acquis une ancienneté supérieure à dix années.

Il a donc droit au paiement d'une indemnité de départ correspondant à deux mois de salaires.

Dès lors, il convient de déclarer fondée la demande principale de PERSONNE1.) en paiement de la somme de 9.109,38 euros.

- indemnité compensatoire de préavis

Dans la mesure où il résulte des développements antérieurs que le contrat de travail a été définitivement rompu par l'employeur avec effet au 15 janvier 2025, bien que le préavis légal aurait dû être accordé jusqu'au 15 mai 2025, la demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis est à déclarer fondée à concurrence de la durée de préavis non respectée.

PERSONNE1.) a droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de quatre mois supplémentaires pour la période du 15 janvier 2025 au 14 mai 2025.

Sa demande en paiement du montant de 18.218,76 euros est dès lors à déclarer fondée.

- préjudices matériel et moral

La période pour laquelle PERSONNE1.) peut prétendre à l'indemnisation du préjudice matériel commence à partir du 15 mai 2025.

D'autre part, l'appréciation du préjudice moral est étroitement liée au préjudice matériel.

Dès lors, en l'état actuel de la procédure, il y a lieu de réserver ces deux volets indemnitaires et de les refixer à une audience ultérieure.

- préjudice consécutif à l'exécution déloyale du contrat de travail

PERSONNE1.) réclame encore la somme de 5.000 euros du chef de l'exécution déloyale du contrat de travail par l'employeur.

A l'appui de cette demande, il fait valoir que cette indemnité serait cumulable avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sans se confondre avec celui-ci.

Ce préjudice serait distinct et situé dans une période distincte: pendant le contrat de travail pour l'indemnité pour exécution déloyale du contrat de travail et après la rupture pour l'indemnité de licenciement.

Force est de constater que PERSONNE1.), outre la circonstance qu'il n'énonce pas la base légale de sa demande, reste en défaut d'avancer le moindre élément factuel d'une prétendue exécution déloyale du contrat de travail et d'établir un préjudice en relation causal avec une prétendue exécution déloyale du contrat de travail, à la supposer établie.

Il s'ensuit que cette demande est à rejeter comme non fondée.

- retenue sur salaire

PERSONNE1.) demande à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 605,53 euros à titre de remboursement d'une somme à son avis injustement retenue sur son salaire du mois de juillet 2024.

A l'appui de sa demande, le requérant fait exposer que l'employeur se serait basé sur un courrier de son assureur qui lui aurait indiqué que « *selon votre car policy, le montant du risque repris ci-dessous doit être répercuté à votre employé* ».

Ce courrier du 25 juillet 2024 est versé en cause et le nom du conducteur y renseigné est celui du requérant. Il en résulte encore qu'il concerne un sinistre du 4 juillet 2024.

Il résulte des éléments du dossier que la partie défenderesse a opéré une retenue sur le salaire du requérant du mois de juillet 2024 à titre de « *montant du risque propre repris* » qui se chiffre à la somme de 605,53 euros.

Aux termes de l'article L.224-3 du Code du travail :

« *Il ne peut être fait de retenue par l'employeur sur les salaires tels qu'ils sont déterminés au dernier alinéa de l'article précédent que :*

- 1. *du chef d'amendes encourues par le salarié en vertu de ce code, en vertu de la loi, en vertu de son statut ou en vertu du règlement d'ordre intérieur d'un établissement, régulièrement affiché ;*
- 2. *du chef de réparation du dommage causé par la faute du salarié ;*

(...)

D'après l'article L.121-9 du code du travail, « *le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave.* »

La responsabilité du salarié pour les pertes et les dommages subis par l'employeur n'est engagée que dans les cas dans lesquels le salarié a commis une faute lourde caractérisée, c'est-à-dire une faute soit intentionnelle, soit une faute non intentionnelle, mais tellement grossière qu'elle est équipollente au dol en ce sens que si son auteur n'a pas voulu réaliser le dommage, il s'est comporté comme s'il l'avait voulu.

Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve que son salarié a commis soit un acte volontaire, délibéré, soit une négligence grave, c'est-à-dire un manque de prudence, de précaution ou de vigilance caractérisé, qui lui a causé un préjudice.

Il incombe partant à la partie défenderesse d'établir non seulement la réalité des dégâts qu'elle entend faire supporter par le requérant, mais encore de rapporter la preuve que ceux-ci sont dus à un acte volontaire ou à la négligence grave de ce dernier.

Cette preuve fait défaut en l'espèce.

En effet, aucune pièce du dossier ne fait cependant état des circonstances exactes qui ont conduit au sinistre.

Le seul fait pour le requérant d'avoir occasionné un dommage à un véhicule de l'employeur, ceci dans des circonstances non autrement précisées, n'est partant pas de nature à engager sa responsabilité sur base de l'article L.121-9 du Code du travail.

Eu égard aux développements qui précèdent, le requérant n'a pas à supporter le montant de 605,53 euros et l'employeur n'a pas été en droit de faire une retenue sur son salaire du mois de juillet 2024 sur base de l'article L.224-3 du Code du travail.

La partie défenderesse doit partant être condamnée à payer au requérant le montant de 605,53 euros.

- salaire novembre 2024

Quant à la demande en paiement des arriérés du salaire du mois de novembre 2024, il convient de faire droit à la demande de PERSONNE1.), au vu des explications fournies en cause et au vu des pièces du dossier, pour le montant réclamé de 2.126,46 euros.

- congés

Il convient en outre d'accueillir, sur base des pièces du dossier, la demande de PERSONNE1.) en condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité pour le solde de 95 heures de congés non pris au 30 novembre 2024 pour un montant de 2.495,94 euros.

Il y a finalement lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) tendant au paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris pour la période de préavis non respecté par l'employeur, soit pour la somme de 1.776,59 euros alors que la relation de travail aurait dû prendre fin le 15 mai 2025.

- exécution provisoire

Aux termes de l'article 148 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

La notion de «*salaire échu*» présuppose, conformément à sa définition même, qu'il s'agisse d'une créance salariale qui est échue.

Il y a dès lors lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement en ce qui concerne la somme de (2.126,46 + 4.272,53 + 605,53) = 7.004,52 euros accordée au salarié du chef du congé non pris et des arriérés de salaire.

quant au surplus

Pour le surplus, il convient de refixer l'affaire à une audience ultérieure en ce qui concerne l'indemnisation des préjudices matériel et moral ainsi qu'en ce qui concerne un éventuel recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

Il y a encore lieu de surseoir à statuer sur les frais et de réserver également la demande basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail de et à Luxembourg statuant contradictoirement à l'égard de PERSONNE1.) et à l'égard de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, et en effet contradictoire à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme;

se déclare compétent pour en connaître;

prononce la jonction des rôles numéros L-TRAV 41/25 et L-TRAV 90/25;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de son intervention ;

déclare commun le présent jugement à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi;

déclare abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 11 novembre 2024 avec un délai de préavis se terminant le 15 janvier 2025;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 9.109,38 euros;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 18.218,76 euros;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice consécutif à l'exécution déloyale du contrat de travail, partant en déboute ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement du montant de 605,53 euros au titre de remboursement d'une somme injustement retenue ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement du solde du salaire du mois de novembre 2024 pour le montant de 2.126,46 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris pour le montant de (2.495,94 + 1.776,59) = 4.272,53 euros;

en conséquence:

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 34.332,66 euros (trente-quatre mille trois cent trente-deux euros et soixante six cents) avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde;

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement pour le montant de 7.004,52 euros;

pour le surplus:

en ce qui concerne le volet relatif à l'indemnisation des préjudices matériel et moral ainsi que l'intervention de l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi:

fixe la continuation des débats à l'audience publique du **jeudi, 16 octobre 2025, 9 heures, salle JP.0.02 au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du Saint-Esprit;**

sursoit à statuer pour le surplus des demandes des parties;

réserve les frais.

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 de la greffière 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