

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1830/25
L-TRAV-770/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU MERCREDI, 28 MAI 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Fakrul PATWARY
Michèle MERLE
Michel DI FELICE
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Président
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

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

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée KRIEPS – PUCURICA AVOCAT SARL, inscrite au Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1917 Luxembourg, 11, rue Large, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B241603, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Alexandre GRIGNON, avocat, en remplacement de Maître Admir PUCURICA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Max LOEHR, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Mathieu FETTIG, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

EN PRÉSENCE DE :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Gaëlle CHOLLOT, avocat, en remplacement de Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

PROCEDURE :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 6 novembre 2024, sous le numéro 770/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 11 décembre 2024. L'affaire a ensuite subi une remise contradictoire et a été utilement retenue à l'audience publique du 26 mars 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 26 mars 2025, Maître Alexandre GRIGNON en remplacement de Maître Admir PUCURICA s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Max LOEHR, en remplacement de Maître Mathieu FETTIG, s'est présenté pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après « la société SOCIETE1. »). L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a comparu par Maître Gaëlle CHOLLOT, en remplacement de Maître Claudio ORLANDO.

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

JUGEMENT QUI SUIT :

1. Faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *magasinier* » auprès de la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 18 janvier 2023.

Par courrier remis en main propre du 28 juin 2024, la société SOCIETE1.) a notifié à PERSONNE1.) son licenciement avec préavis de deux mois, prenant cours le 1^{er} juillet 2024 et se terminant au 31 août 2024.

En date du 1^{er} août 2024, PERSONNE1.) a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

L'employeur n'a pas communiqué les motifs.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée le 6 novembre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans pour voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont il a fait l'objet en date du 28 juin 2024 et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

- 10.000.- euros à titre de préjudice moral,
- 27.046,56.- euros brut à titre de préjudice matériel (6 mois x 4.507,76.- euros brut),
- 4.507,76.- euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 6.443,20.- euros brut à titre de solde de congés restant dû,

avec les intérêts légaux à partir du courrier de mise en demeure du 8 octobre 2024, sinon de la demande en justice, sinon de la décision à intervenir, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) demande subsidiairement la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 4.507,76.- euros brut à titre d'indemnité compensatoire pour irrégularité formelle du licenciement avec les intérêts légaux à partir du courrier de mise en demeure du 8 octobre 2024, sinon de la demande en justice, sinon de la décision à intervenir, jusqu'à solde.

Il demande en tout état de cause, de condamner la société SOCIETE1.) à lui communiquer son certificat de travail, son certificat de rémunération et de retenue d'impôts et son attestation patronale (U1), sous peine d'astreinte non comminatoire de 250.- euros par document et par jour de retard à compter du jugement à intervenir.

Il demande finalement la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance, le tout sous bénéfice de l'exécution provisoire.

PERSONNE1.) prétend avoir été contacté par PERSONNE2.) au nom de son employeur, le 15 juillet 2024 pour se présenter le 16 juillet 2024 à 10.00 heures. Ce serait lors de ce rendez-vous que son employeur lui aurait remis le courrier de licenciement, mais daté au 28 juin 2024.

Il explique que la lettre de réception n'ayant qu'été réceptionnée en date du 16 juillet 2024, le préavis n'aurait que pu prendre cours à compter du 1^{er} août 2024 pour arriver à terme en date du 1^{er} octobre 2024.

A l'audience des plaidoiries du 26 mars 2025, PERSONNE1.) a :

- réduit sa demande à titre de solde de congés restant dû à la somme de 1.642,37.- euros (après déduction d'un paiement de 4.800,83.- euros effectué par la société SOCIETE1.)) ;

En réponse aux plaidoiries adverses, PERSONNE1.) soutient que la date d'établissement du courrier de licenciement serait antidatée, de sorte qu'il s'agirait d'un faux. Le courrier de licenciement aurait été reçu le 16 juillet 2024.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) soulève principalement la forclusion de la demande de PERSONNE1.), alors qu'il n'aurait pas respecté le délai de 3 mois pour introduire sa requête pour voir constater que son licenciement serait abusif. PERSONNE1.) aurait réceptionné la lettre de licenciement en date du 28 juin 2025 et il aurait dû introduire sa requête le 28 septembre 2024 au plus tard. Elle fait référence à l'article L.124-11 (2) du Code du travail.

Elle se rapporte subsidiairement à prudence de justice quant à la recevabilité.

La société SOCIETE1.) conteste toutes les allégations et demandes adverses et réclame le rejet de toutes les demandes adverses.

Elle expose que PERSONNE1.) aurait été en arrêt maladie depuis octobre 2023 et qu'une décision de reclassement externe aurait dû intervenir. Or, les parties se seraient arrangées pour licencier PERSONNE1.). La société SOCIETE1.) n'aurait eu aucun intérêt de licencier le requérant au vu de la décision de reclassement externe à intervenir.

Elle demande de constater que le licenciement est justifié et de débouter PERSONNE1.) de ses demandes indemnitaires.

A titre subsidiaire, elle demande la comparution personnelle de PERSONNE1.) et de PERSONNE2.) afin de prouver que PERSONNE1.) aurait demandé de se faire licencier.

Quant au préjudice matériel, la société SOCIETE1.) soutient que le requérant n'aurait pas de préjudice matériel, alors qu'il n'y aurait pas de recherches d'emplois. L'employeur n'aurait commis aucune faute et le préjudice matériel ne serait pas en relation causal avec le licenciement

intervenu. A titre subsidiaire, elle demande de réduire les demandes adverses à de plus justes proportions.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis, le préavis s'étant terminé en août 2024, il n'y aurait pas lieu de payer PERSONNE1.) au-delà de cette date.

Quant à la motivation du licenciement, la société SOCIETE1.) soutient que la demande de motifs serait tardive, alors que PERSONNE1.) aurait été licencié le 28 juin 2024, il aurait eu un délai jusqu'au 28 juillet 2024 au plus tard pour demander les motifs. Elle n'aurait eu aucune obligation de répondre à une demande de motifs tardive.

La société SOCIETE1.) réclame finalement une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

3. Motifs de la décision

3.1. A titre préliminaire

Conformément à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, « *il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.* »

Dans le même sens, l'article 1315 du Code civil dispose que « *celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.* »

En effet, le demandeur doit démontrer l'existence du fait ou de l'acte juridique sur lequel il fonde sa prétention : *actori incumbit probatio*. Celui qui a fait la preuve des éléments nécessaires à la naissance du droit qu'il invoque ne doit pas, en outre, prouver que ce droit s'est maintenu sans être modifié. Le défendeur se mue en demandeur en tant qu'il invoque une exception : *reus in excipiendo fit actor*. Il lui appartient donc de faire la preuve des faits qu'il invoque à titre d'exceptions (R. MOUGENOT, *Droit des obligations, La preuve*, éd. Larcier, 4^e éd. 2012, p.108).

3.2. Quant à la forclusion

Aux termes de l'article L.124-11(2) du Code du travail :

« L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation.

A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L.124-5, paragraphe (2).

Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale.

Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année. »

La loi a ainsi réglementé trois hypothèses :

1. si le salarié licencié ne demande pas les motifs du licenciement, le délai de forclusion court à partir de la notification du licenciement ;
2. si le salarié demande les motifs et si l'employeur lui répond dans le délai légal d'un mois, le délai de forclusion court à partir de la date de la notification de la motivation du licenciement ;
3. si le salarié demande les motifs et si l'employeur ne répond pas dans le délai lui imparti, le délai de forclusion court à partir de l'expiration du délai d'un mois visé à l'article L.124-5(2) du code du travail.

En l'espèce, PERSONNE1.) a demandé les motifs gisant à la base de son licenciement par courrier recommandé du 1^{er} août 2024.

En outre, 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. »

PERSONNE1.) a été licencié par lettre de licenciement remise en mains propre en date du 28 juin 2024.

Il prétend cependant qu'il s'agit d'un faux, alors que le document serait antidaté et qu'il aurait reçu la lettre le 16 juin 2024.

Sur question du tribunal, PERSONNE1.) a indiqué ne pas avoir introduit de plainte pénale ni avoir entrepris une quelconque démarche afin de faire constater l'écrit du 28 juin 2024 en tant que faux.

Le tribunal constate au contraire que le courrier de licenciement, contient la signature de PERSONNE1.) avec la mention manuscrite « *REÇU EN MAIN PROPRE* ».

A défaut de preuves contraires, il y a lieu de retenir que le courrier de licenciement a bien été remis en main propre en date du 28 juin 2024.

La demande de motifs du 1^{er} août 2024 est donc tardive, de sorte que la société SOCIETE1.) n'était pas obligée d'y répondre.

N'ayant pas donné de motifs, le délai de forclusion de 3 mois court à court à partir de la notification du licenciement du 28 juin 2024.

Ce délai de forclusion de 3 mois peut encore être interrompu en cas de réclamation endéans le délai et un nouveau délai d'un an prend cours.

Pour valoir réclamation au sens de l'article L.124-11(2) du Code du travail, il faut cependant que l'intervention énonce clairement que le licenciement est considéré comme abusif susceptible d'engendrer dans le chef de l'employeur l'obligation de réparer le préjudice causé par cet acte.

A la lecture du courrier du 1^{er} août 2024 de PERSONNE1.), il n'est fait aucune référence au fait que le licenciement serait abusif. Par le prédit courrier, PERSONNE1.) demande les motifs à la base de son licenciement et que le préavis aurait dû débuter plus tard, alors qu'il aurait prétendument réceptionné le courrier en date du 16 juillet 2024.

Le courrier du 1^{er} août 2024 n'énonce donc pas que le requérant considère son licenciement comme étant abusif et qu'il est susceptible d'engendrer dans le chef de la partie défenderesse l'obligation de réparer le préjudice causé de ce fait.

Le délai de trois mois prescrit par l'article L.124-11(2) du Code du travail n'a partant pas été interrompu par le prédit courrier du 1^{er} août 2024, de sorte que ce dernier n'a pas fait courir un nouveau délai d'une année.

La notification du licenciement ayant eu lieu en date du 28 juin 2024, le délai de trois mois prend fin au 28 septembre 2024.

La demande du requérant, déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg le 6 novembre 2024, a dès lors été introduite tardivement et elle doit partant être déclarée irrecevable pour cause de forclusion.

Le préavis de deux mois a donc bien débuté au 1^{er} juin 2024 jusqu'au 31 août 2024.

En conséquence, la demande en paiement de dommages-intérêts pour préjudice moral et matériel, en paiement d'indemnités de préavis doit être déclarée irrecevable en application de l'article L.124-11 (2) pour cause de forclusion.

Il en va de même pour la demande en subsidiaire en irrégularité formelle, qui est également irrecevable.

3.3. Quant à l'indemnité pour congés non pris

PERSONNE1.) demande encore le paiement d'une indemnité pour jours de congé non pris pour un montant de 6.443,20- euros brut correspondants à 271,98 heures suivant la fiche de salaire de juin 2024.

A l'audience de plaidoiries, PERSONNE1.) a diminué sa demande à 1.642,37.- euros, alors qu'il a obtenu un paiement de 4.800,83.- euros de son employeur à titre de congé non pris.

Le tribunal constate que suivant la fiche de salaire d'août 2024, PERSONNE1.) a à titre de congés non pris eu un solde de 202,64 heures et non de 271,98 heures, comme il le prétend.

Son taux horaire étant de 23,6914.- euros, la société SOCIETE1.) lui redoit le montant de 4.800,83.- euros (= 23,6914.- euros x 202,64 heures), soit le montant qui a déjà été payé par son employeur.

La société SOCIETE1.) ayant procédé au paiement du prédit montant, cette demande de PERSONNE1.) devient sans objet.

3.4. Quant à la demande de remise de documents

PERSONNE1.) demande encore à se voir remettre son certificat de travail, son certificat de rémunération et de retenue d'impôts et le formulaire U1, sous peine astreinte de 250.- euros par document et par jour de retard.

Le formulaire U1 a été remis à PERSONNE1.).

Au vu de la décision intervenue, sa demande tendant à la rectification du formulaire U1 est à rejeter comme étant non fondée.

Quant aux autres documents, l'article L.521-10 (2) du Code du travail dispose *que « les employeurs sont tenus de délivrer aux travailleurs ou aux bureaux de placement publics, les certificats qui leur sont demandés en vue de l'octroi de l'indemnité de chômage et de donner aux bureaux de placement publics les informations nécessaires y relatives ».*

La société SOCIETE1.) étant resté en défaut de prouver d'avoir remis à PERSONNE1.) le certificat de travail et le certificat de rémunération et de retenue d'impôts, il échet de la condamner à lui remettre lesdits documents.

Afin d'assurer l'efficacité de la mesure en question, il y a lieu d'assortir la condamnation à la remise des documents concernés, dans la quinzaine de la notification du présent jugement, d'une astreinte de **25.- euros** par jour de retard, celle-ci étant à plafonner au montant de **1000.- euros**.

3.5. La demande de l'ETAT

L'ETAT conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) au remboursement de la somme de 7.539,60.- euros correspondante aux indemnités de chômages versées à PERSONNE1.) au cours de la période allant du 1^{er} janvier 2025 au février 2025.

Aux termes de l'article L.521-4 (8) du Code du travail :

« Dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ».

Eu égard au fait que la demande de PERSONNE1.) a été déclarée irrecevable pour forclusion, la demande de l'ETAT doit être déclarée non fondée, alors qu'aucune somme n'a été allouée à PERSONNE1.).

4. Les demandes accessoires

- Indemnité de procédure

Les parties sollicitent en outre chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

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

Eu égard à l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée.

Il serait cependant inéquitable de laisser à la charge de la société SOCIETE1.) les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de **1.000.- euros**.

- Exécution provisoire

En vertu 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.

Au vu de l'issue du litige, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire pour les demandes indemnitaires.

Il y a cependant lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement pour la condamnation relative à la remise de documents.

- Frais et dépens

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

P A R C E S M O T I F S :

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

reçoit les demandes principale et reconventionnelle en la forme ;

déclare fondé le moyen tiré de la forclusion soulevé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL ;

déclare la demande en paiement de dommages-intérêts et en paiement d'indemnités de préavis de PERSONNE1.) irrecevable ;

déclare la demande en indemnité compensatoire pour irrégularité formelle irrecevable ;

déclare la demande en indemnité pour jours de congé non pris sans objet ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail ;

rejette la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi ;

déclare fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- euros ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL le montant de **1.000.- euros** sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

rejette la demande PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en remise de documents ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à remettre à PERSONNE1.), le certificat de travail et le certificat de rémunération et de retenue d'impôts, sous peine d'astreinte de **25.- euros** par jour de retard à partir le 15^{ème} jour qui suit la notification du jugement à intervenir plafonnée au montant maximal de **1.000.- euros** ;

ordonne l'exécution provisoire de la condamnation de remise des prédicts documents ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédicts et prononcé par le Président à ce délégué, assisté du greffier assumé **Joé KERSCHEN**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Fakrul PATWARY,
juge de paix

Joé KERSCHEN,
greffier assumé