Texte pseudonymisé

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

Jugement civil no 2023TALCH11/00110 (XIe chambre)

Audience publique du vendredi, quatorze juillet deux mille vingt-trois.

Numéro TAL-2021-03890 du rôle

Composition :

Paule MERSCH, vice-président,
Stéphane SANTER, premier juge,
Claudia HOFFMANN, juge,
Giovanni MILLUZZI, greffier assumé.

ENTRE :

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

partie demanderesse aux termes d'un exploit d'assignation de l'huissier de justice suppléant Laura GEIGER en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 6 avril 2021,

comparant par Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET :

L'association «SOCIETE1.)» en abrégé SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par ses organes statuaires actuellement en fonctions sinon par son président sinon par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

partie défenderesse aux fins du prédit exploit CALVO,

comparant par Maître Nicolas DECKER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg

LE TRIBUNAL

Vu l'ordonnance de clôture du 6 janvier 2023.

Vu l'accord des parties à voir procéder conformément à l'article 227 du Nouveau Code de procédure civile.

Entendu Madame le Vice-président Paule MERSCH en son rapport oral à l'audience publique du 24 mars 2023.

Entendu PERSONNE1.) par l'organe de son mandataire Maître Victorien HERGOTT, avocat en remplacement de Maître David GIABBANI, avocat constitué.

Entendu l'association « SOCIETE1.) » en abrégé SOCIETE1.) par l'organe de son mandataire Maître Caroline KLEES, avocat en remplacement de Maître Nicolas DECKER, avocat constitué.

L'affaire a été prise en délibéré à l'audience du 24 mars 2023 par Madame le Vice-président Paule MERSCH.

Par exploit d'huissier du 6 avril 2021, **PERSONNE1.)** a régulièrement fait donner assignation à l'association **SOCIETE1.)**, en abrégé l'**SOCIETE1.),** à comparaître devant le Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière civile, pour

l'assignée s'entendre condamner à payer au requérant le montant de 5.000 euros au titre de préjudice moral lié à l'impossibilité d'agir en justice par un recours pour licenciement abusif contre son ex-employeur de par la faute de l'assignée de ne pas avoir réclamé contre le licenciement, ledit montant avec les intérêts légaux à compter de la signification de l'assignation, sinon à compter du jugement à intervenir,

l'assignée s'entendre condamner à payer au requérant le montant de 62.531,82 euros au titre de la perte d'une chance pour le requérant de gagner le procès

en justice contre le licenciement intervenu en date du 23 février 2015 ou toute autre somme à évaluer par dires d'expert avec les intérêts légaux à compter de la signification de l'assignation, sinon à compter du jugement à intervenir.

Le requérant sollicite enfin l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros sur base de l'article 240 NCPC.

PERSONNE1.) fait exposer

qu'il était membre de l'SOCIETE1.) depuis le 1er juin 2011 et qu'à ce titre, il versait une cotisation mensuelle de 18,60 euros,

que conformément aux statuts de l'SOCIETE1.) et au contrat d'assistance juridique qu'il a conclu avec l'SOCIETE1.) en date du 17 mars 2015, il bénéficiait de la protection juridique,

qu'en date du 23 février 2015, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat par son employeur,

que malgré plusieurs rendez-vous avec un conseiller de l'SOCIETE1.) et une relance pour connaître l'état d'avancement de son dossier le 6 mai 2015 (date à laquelle un recours en justice était encore possible), l'SOCIETE1.) a informé PERSONNE1.) le 5 juin 2015 (soit plus d'un mois pour répondre, le délai pour agir en justice étant alors écoulé) qu'après examen de son dossier, son licenciement ne lui semblait pas être abusif et partant qu'il n'y aurait pas de suite à donner à l'affaire en justice,

que l'SOCIETE1.) lui a signifié qu'il n'existait qu'une faible chance de succès de son affaire,

qu'il s'est par la suite révélé, suivant courriel du 26 juin 2015 de l'SOCIETE1.) à l'adresse du mandataire de PERSONNE1.), qu'aucune contestation du licenciement n'a été émise dans le délai légal par l'SOCIETE1.) en faveur de son membre,

que l'SOCIETE1.) a admis avoir commis une faute engageant sa responsabilité,

que les parties au litige sont entrées en pourparlers, qui ont cependant échoué.

PERSONNE1.) fait valoir que l'SOCIETE1.) a, par l'intermédiaire de son conseiller, commis une faute contractuelle dans son devoir d'assistance juridique en ne contestant pas le licenciement intervenu dans le délai de trois mois conformément à l'article L.124-11(2) du Code du Travail.

La chance perdue de gagner en justice aurait été véritable, suffisamment sérieuse et effectivement anéantie par l'événement dommageable qu'est l'écoulement du délai pour agir en justice contre le licenciement de PERSONNE1.).

PERSONNE1.) entend agir en justice pour recouvrer une indemnisation dont le détail s'établit comme suit :

FICHIER1.)

L'SOCIETE1.) soulève d'abord l'exception du libellé obscur de l'assignation introductive d'instance. Cette assignation ne fournirait ni la base de calcul, ni les modalités de calcul quant à ces divers montants de sorte qu'il serait impossible de comprendre le montant réclamé.

À titre subsidiaire et quant au fond, PERSONNE1.) resterait en défaut d'établir qu'il avait une chance réelle et sérieuse de gagner le procès. Il n'expliquerait d'aucune façon pourquoi et sur quelles bases le Tribunal devrait retenir cette chance.

PERSONNE1.) réfute le moyen du libellé obscur.

Quant au fond, il soutient que le licenciement avec effet immédiat dont il a fait l'objet, aurait été à coup sûr déclaré abusif alors que PERSONNE1.) était au moment du licenciement protégé contre le licenciement conformément à l'article 121-6 du Code du Travail.

Le 23 février 2015 aurait été un lundi et PERSONNE1.) aurait été en arrêt maladie du 5 février 2015 au 22 février 2015 en raison d'une pneumopathie avec fièvre et dyspnée et d'une cardiopathie ischémique.

Le lendemain de la fin de son arrêt de travail, soit le 23 février 2015, PERSONNE1.) aurait appelé à plusieurs reprises son employeur pour l'informer de la continuation de son arrêt du 21 février au 28 février 2015, alors que le médecin lui aurait prescrit du repos.

L’information donnée à l’employeur ressortirait notamment du courrier de l’SOCIETE1.) adressé à PERSONNE1.) en date du 5 juin 2015.

L’SOCIETE1.) aurait, par l’intermédiaire de son conseiller syndical, avalisé le fait que PERSONNE1.) a averti son employeur à plusieurs reprises par téléphone au paragraphe 2 de son mail du 5 juin 2015.

PERSONNE1.) reproche à l’SOCIETE1.) d’avoir émis un avis juridique complètement farfelu pour justifier son inaction en totale mauvaise foi. Il reproche encore à l’SOCIETE1.) de ne pas avoir eu le réflexe professionnel de dire à son membre de conserver les appels sur son GSM et de les faire constater par huissier de justice afin de les apporter en preuve au Tribunal du Travail, le cas échéant.

PERSONNE1.) reproche à l’SOCIETE1.) d’avoir fait traîner les choses et en ne lui répondant qu’une fois le délai de recours expiré en date du 5 juin 2015 alors que le premier réflexe de l’SOCIETE1.) aurait dû être de porter une lettre de réclamation contre l’employeur afin de rallonger les délais pour intenter une action en justice et permettre aux parties de transiger, le cas échéant.

À titre subsidiaire et pour autant que le licenciement n’aurait pas dû être déclaré abusif pour violation de l’article L.121-6 du Code du Travail, le licenciement aurait été déclaré abusif en l’absence de motifs réels et sérieux.

L’employeur ferait état d’un retard de livraison et de difficultés de joindre son salarié, sinon de le localiser par GPS. Selon le client destinataire de la livraison, PERSONNE1.) n’aurait pas été bien et aurait senti l’alcool.

Les affirmations de l’employeur resteraient à l’état d’allégations.

En tout état de cause, lesdits reproches ne suffiraient pas pour émettre un licenciement avec immédiat, mais tout au plus un licenciement avec préavis.

Ces faits auraient en outre eu lieu quelques jours avant que le médecin ne mette en arrêt maladie PERSONNE1.).
La consommation d’alcool ne serait pas prouvée.

Le restant des reproches seraient trop vagues et imprécis pour être qualifiés de fautes graves.

PERSONNE1.) aurait eu de fortes chances de gagner le procès également par rapport aux motifs avancés au titre de fautes graves par l'employeur.

S'agissant des montants qu'il réclame, PERSONNE1.) fait valoir qu'ils seraient conformes à la jurisprudence du Tribunal du Travail alors qu'en cas de licenciement abusif, le salarié peut prétendre à recevoir une indemnité de préavis non respectée (en cas de licenciement pour faute grave), une indemnisation pour dommage moral correspondant généralement à un ou deux mois de salaire pour la souffrance d'avoir perdu son emploi et pour préjudice matériel.

S'agissant du préjudice matériel, PERSONNE1.) l'évalue à une année de salaire, soit le montant de 48.810,14 euros. Il n'aurait retrouvé un emploi qu'à l'âge de 62 ans.

L'SOCIETE1.) aurait dans ce contexte encore gravement manqué à ses devoirs, en omettant d'informer PERSONNE1.) du fait qu'il devait collecter des preuves concernant ses recherches d'emploi immédiatement après son licenciement.

L'SOCIETE1.) fait valoir qu'étant donné que le certificat de maladie couvrait la période du 5 février 2014 au 22 février 2014, son ancien employeur aurait recouvré le droit de le licencier à partir du lendemain de l'expiration du dernier certificat médical.

Il ne serait pas établi que PERSONNE1.) ait informé son employeur de la prolongation de son arrêt de maladie avant l'envoi de la lettre de licenciement. La preuve que PERSONNE1.) ait contacté son employeur par téléphone à plusiers reprises n'aurait pas été rapportée.

Par ailleurs, les motifs invoqués par l'employeur auraient justifié le licenciement avec effet immédiat émis par son employeur.

Quant aux préjudices invoqués et aux montants indemnitaires réclamés, l'SOCIETE1.) en conteste le principe et le *quantum.*

MOTIFS DE LA DÉCISION

Quant au moyen du libellé obscur

Il est admis qu'aux termes de l'article 154 alinéa 1er du Nouveau Code de Procédure Civile, l'exploit d'ajournement contiendra, « *...l'objet de la demande et un exposé sommaire des moyens, ...* », le tout à peine de nullité.

En vertu de cet article, l'indication exacte des prétentions de la partie demanderesse et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande sont requises. La description des circonstances de fait qui forment la base de la demande sont requises. La description de fait doit être suffisamment précise pour permettre au juge de déterminer le fondement juridique de la demande et pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci, ainsi que de lui permettre le choix des moyens de défense appropriés. (cf. J-Cl. Wiwinius, Mélanges dédiés à PERSONNE2.): l'exception obscuri libelli, p.290)

Il convient encore de souligner qu'en vertu de l'article 264 alinéa 2 du Nouveau Code de Procédure Civile, toute nullité de forme des exploits de procédure, parmi lesquels il faut ranger le moyen du libellé obscur, suppose l'existence d'un grief dans le chef de la partie défenderesse pour entraîner la nullité de l'acte.

La notion de grief visée par l'article 264 alinéa 2 du Nouveau Code de Procédure Civile ne porte aucune restriction.

L'appréciation du grief se fait *in concreto*, en fonction des circonstances de la cause. Le grief est constitué chaque fois que l'irrégularité a pour conséquence de déranger le cours normal de la procédure.

Une irrégularité dommageable peut être celle qui désorganise la défense de l'adversaire. (cf. Cass. 12.5.2005, P.33, 53)

Force est de constater en l'espèce que l'exploit introductif d'instance remplit à suffisance les exigences de l'article 154 alinéa 1er NCPC.

En effet, PERSONNE1.) a détaillé les faits gisant à la base de sa demande. Il a indiqué qu'il recherchait la responsabilité de l'SOCIETE1.) dans le contexte du contrat d'assistance juridique qu'il a conclu avec l'SOCIETE1.) pour la chance perdue de gagner un procès contre son employeur du chef de licenciement abusif. Il a chiffré sa demande en en dressant le détail en fonction des préjudices moral et matériel qu'il estime avoir subis.

L'SOCIETE1.) n'a pu se méprendre sur le fait que les montants mis en compte du chef de préjudice matériel l'ont selon toute vraisemblance été sur base du salaire mensuel du requérant par référence aux montants auxquels il aurait pu prétendre dans le cadre d'un recours contre un licenciement abusif devant la juridiction du travail, le montant du préjudice moral étant par définition le fruit d'une évaluation de la part du demandeur.

Le moyen du libellé obscur est par conséquent à rejeter.

Quant au fond

Il est constant en cause pour résulter des explications fournies et des pièces versées aux débats

que suivant certificat médical du 5 février 2015, PERSONNE1.) s'est trouvé en congé de maladie du 5 février jusqu'au dimanche 22 février 2015,

que suivant certificat médical du 21 février 2015, son congé de maladie a été prolongé jusqu'au samedi 28 février 2015,

que suivant lettre recommandée avec accusé de réception du 23 février 2015, la SA SOCIETE2.) a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat pour faute grave,

qu'en tant que membre de l'SOCIETE1.) et sur base du contrat d'assistance juridique conclu avec ce dernier, PERSONNE1.) a contacté l'SOCIETE1.) comme suite au licenciement dont il venait de faire l'objet,

qu'en date du 5 juin 2015, soit après expiration du délai légal de trois mois, l'SOCIETE1.) l'a informé de ce que les chances de succès d'un procès dirigé contre son employeur étaient très faibles de sorte qu'aucune suite ne serait réservée au dossier de la part de l'SOCIETE1.),

qu'en date du 26 juin 2015, l'SOCIETE1.) a admis ne pas avoir contesté le licenciement dans le délai légal et ainsi avoir commis une faute engageant sa responsabilité civile et a demandé de plus amples renseignements pour pouvoir proposer un montant de dédommagement adéquat,
que les pourparlers qui s'en sont suivis ont échoué.

PERSONNE1.) recherche la responsabilité de l'SOCIETE1.) sur base de ses engagements sur base du contrat d'assistance juridique conclu entre parties.

Il estime avoir perdu sa chance de gagner le procès contre son employeur pour licenciement abusif par la faute de l'SOCIETE1.), qui aurait laissé s'écouler le délai légal pour contester le licenciement, sans rien entreprendre en faveur de PERSONNE1.).

Il soutient qu'il aurait été en congé de maladie au moment de son licenciement et que les motifs du licenciement ne seraient ni réels, ni suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Il en conclut que son licenciement aurait à coup sûr été déclaré injustifié par la juridiction du travail.

L'SOCIETE1.) conteste que PERSONNE1.) se trouvait sous le régime de protection légale contre le licenciement en raison du fait qu'il s'est trouvé en congé de maladie, étant donné qu'il ne serait pas établi qu'il ait, comme l'exige l'article L.121-6 du Code du Travail, informé son employeur en date du 23 février 2015 de la prolongation de son congé de maladie jusqu'au 28 février 2015.

Ainsi, l'SOCIETE1.) fait valoir que les appels téléphoniques à son employeur en date du 23 février 2015 ne seraient pas prouvés.

L'SOCIETE1.) soutient par ailleurs que les reproches de l'employeur contenus dans sa lettre de licenciement constituent des motifs graves justifiant un licenciement avec effet immédiat.

L'SOCIETE1.) conclut que dans le cadre du présent litige, il y aurait lieu de retenir qu'il n'est pas établi que PERSONNE1.) ait eu une chance de gagner son procès.

Afin de pouvoir apprécier les chances de succès de gagner le procès contre son employeur dans le chef de PERSONNE1.), le Tribunal devrait disposer d'éléments de preuve, à fournir par ce dernier, lui permettant, d'une part, d'apprécier si PERSONNE1.) dispose de moyens de preuve adéquats pour administrer la preuve de l'appel téléphonique au cours duquel il aurait utilement informé son employeur de la continuation de son congé de maladie et, d'autre part, si PERSONNE1.) dispose d'éléments de preuve lui permettant de

contrecarrer les reproches invoqués par son employeur au soutien de son licenciement avec effet immédiat pour faute grave.

Force est de constater que PERSONNE1.) n'apporte aucun élément probant au Tribunal à ces deux titres.

Ainsi, PERSONNE1.) ne précise même pas à quelle heure il aurait contacté son employeur, ni à quel représentant de son employeur, qui est une société, il aurait parlé.

La lettre de l'SOCIETE1.) du 5 juin 2015 ne permet pas à suffisance de droit de conclure que le syndicat disposait d'un relevé des appels du téléphone de PERSONNE1.).

L'SOCIETE1.) évoque certes des appels téléphoniques, mais il s'agit probablement de ceux que lui a mentionnés PERSONNE1.), dont ce dernier ne fournit cependant lui-même aucune preuve au Tribunal de céans.

Il y a d'ailleurs à ce titre lieu de souligner que PERSONNE1.) reproche à l'SOCIETE1.) de ne pas lui avoir conseillé de conserver les appels sur son GSM de sorte qu'il faut conclure que de tels éléments de preuve font en l'occurrence défaut.

S'agissant subsidiairement des reproches de l'employeur avancés au soutien du licenciement litigieux, force est de constater que PERSONNE1.) se borne à contester la réalité, respectivement la gravité des reproches, sans cependant fournir au Tribunal de ce siège ne seraient-ce que des indices lui permettant de mettre sérieusement en doute ces reproches quant à leur réalité, respectivement leur gravité.

Si dans le cadre du procès de travail, la charge de la preuve de la réalité et de la gravité des fautes aurait appartenu à l'employeur, il en va différemment dans le cadre du présent litige, qui n'implique pas le salarié et l'employeur, mais le salarié et l'SOCIETE1.) dans le contexte d'une demande en responsabilité pour faute de la part de l'SOCIETE1.) ayant généré une prétendue perte de chance de gagner un litige du travail dans le chef de PERSONNE1.).

Eu égard à l'ensemble de ces considérations, le Tribunal ne saurait conclure si et dans quelle mesure PERSONNE1.) aurait eu une chance de gagner sa cause devant la juridiction du travail.

La demande PERSONNE1.) est par conséquent à abjuger.

Au vu de l'issue du litige, PERSONNE1.) est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Eu égard à l'ensemble des circonstances de la cause, il n'y a pas non plus d'allouer une indemnité de procédure à l'SOCIETE1.).

PAR CES MOTIFS

le Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, onzième chambre, siégeant en matière civile, statuant contradictoirement,

rejetant l'exception du libellé obscur,
reçoit la demande en la forme,

la déclare non fondée,
partant en déboute PERSONNE1.),

le déboute de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 NCPC,

déboute l'SOCIETE1.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 NCPC,

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.