

Jugement du Tribunal du Travail du 26/09/2011.

Numéro du rôle : 2011/11.

Audience publique du 26 septembre 2011.

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, Arrondissement Judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit, dans la cause :

entre:

A, demeurant à x, partie demanderesse, comparant par Maître Ariane SPICQ, avocat à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée B, établie et ayant son siège social à x, représentée par son gérant actuellement en fonctions, partie défenderesse, défaillante.

Faits :

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 16 avril 2010, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 17 mai 2010, date à laquelle l'affaire fut refixée au 20 décembre 2011.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 20 décembre 2011, l'affaire fut à nouveau refixée au 27 juin 2011, date à laquelle elle fut utilement retenue.

À cette audience, la partie demanderesse, comparant par Maître Ariane SPICQ, fut entendue en ses explications et conclusions.

La partie défenderesse n'a pas comparu, ni en personne, ni par mandataire.

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

le jugement qui suit :

Par requête régulièrement déposée au greffe de la Justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 16 avril 2010, A a fait convoquer son ancien employeur, la société B SARL devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de s'entendre condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

Domage moral : 4.205,00€

Arriérés de salaire en brut du mois de janvier 2010 : 652,05€  
Arriérés de salaire en brut du mois de février 2010 : 2.152,05€  
3 jours de congé non pris 2009 : 298,61€  
4,16 jours de congé non pris 2010 : 414,07€

soit en tout la somme de 8.021,18€, avec les intérêts légaux à partir du dépôt de la demande en justice, jusqu'à solde.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable.

La société à responsabilité limitée B, bien que régulièrement convoquée n'a pas comparu à l'audience 27 juin 2011.

Il résulte cependant des annotations sur le récépissé de la poste que la lettre contenant la convocation pour l'audience du 17 mai 2010 a été acceptée et remise le 22 avril 2010 entre les mains de « C, Fondé de Pouvoir », partant une personne habilitée à recevoir le courrier de la société de sorte que par application de l'article 79 du nouveau code de procédure civile, le présent jugement est réputé contradictoire à l'égard de la société défenderesse.

A fait exposer qu'il a été au service de la société B SARL en qualité de serveur en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 13 janvier 2007.

Par courrier recommandé daté du 31 décembre 2009, ledit contrat de travail a été résilié avec un préavis prenant effet le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et se terminant le 28 février 2010.

A soutient avoir presté son préavis du 1<sup>er</sup> au 5 janvier 2010. Le 6 janvier 2010, il est tombé malade. En date du 7 janvier 2010, il a envoyé un certificat médical constatant une période d'incapacité de travail jusqu'au 16 janvier 2010.

A son retour au lieu de travail, l'accès à son poste lui a été refusé.

Par courrier recommandé daté du 18 janvier 2010, il a demandé à son employeur de lui communiquer les motifs gisant à la base de son licenciement.

Le requérant soutient que son ancien employeur n'a donné aucune suite à sa demande en communication des motifs.

Finalement, A expose que lors de l'audience en référé, son ancien employeur lui a versé une lettre de licenciement pour faute grave datée du 4 janvier 2010.

Le requérant soutient ne jamais avoir reçu cette lettre de licenciement.

Il ajoute qu'après son licenciement avec préavis, il a rencontré le gérant de la société à plusieurs reprises sans que ce dernier lui ait fait part de l'existence de cette seconde lettre de licenciement avec effet immédiat.

Quant au licenciement avec effet immédiat pour faute grave

A conteste avoir eu communication de la lettre de licenciement avec effet immédiat daté du 4 janvier 2010.

Il soutient n'avoir pris connaissance de cette lettre que lors de l'audience de référé.

Il explique que la lettre n'a pas été envoyée à son adresse personnelle mais à l'adresse de la société. Les adresses de l'expéditeur et du destinataire sont les mêmes. A verse à ce sujet un certificat de résidence de l'Administration communale de Frisange duquel il appert qu'il n'est plus inscrit à cette adresse depuis le 25 septembre 2009 et qu'il réside en France à x.

Il ajoute que suite à l'envoi de la lettre de licenciement avec préavis, il n'a plus eu accès à son ancien lieu de travail notamment en raison de son absence pour maladie, du refus d'accès au restaurant et finalement en raison de la fermeture du restaurant pour travaux.

L'article L. 124-10 (3) prévoit :

«(3) 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. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. A défaut de motivation écrite le licenciement est abusif»

Si en l'espèce la condition de forme, à savoir l'envoi d'une lettre recommandée a été respectée, il y a toutefois lieu de vérifier si le requérant a eu communication de cette lettre de licenciement pour faute grave.

A reconnaît avoir reçu communication de la lettre de licenciement avec préavis datée du 31 décembre 2009. Celle-ci lui a été adressée à son lieu de travail à une période où il travaillait encore pour le compte de la société défenderesse.

Cependant en envoyant la lettre de licenciement pour faute grave en date du 6 janvier 2010 au lieu de travail du requérant, l'employeur ne pouvait ignorer que le requérant ne s'est plus présenté sur son lieu de travail et qu'il n'habitait plus à cette même adresse.

Il en découle que l'envoi du courrier de licenciement pour faute grave à l'adresse du restaurant ne vaut pas preuve de la communication de cette lettre à A.

Il s'ensuit que le contrat de travail liant les parties en cause n'a dès lors pas pris fin en date du 6 janvier 2010.

Quant au licenciement avec préavis

Quant à l'absence de communication des motifs à la base du licenciement

Le requérant soutient ne jamais avoir reçu de lettre de motivation suite au courrier recommandé envoyé à l'employeur en date du 18 janvier 2010.

Il appartient à l'employeur qui allègue avoir transmis les motifs du licenciement d'en rapporter la preuve.

En effet, l'article L. 124-5 (1) et (2) du code du travail énonce ce qui suit :

«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.

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 travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

À défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif.»

En l'espèce, l'employeur n'a pas fourni les motifs du licenciement au requérant dans le mois de la notification de la lettre recommandée de demande de motifs de sorte que conformément à l'article L.124-5 du Code du travail le licenciement de A est abusif.

Quant à l'indemnisation

A a dès lors droit, conformément à l'article L.124-12 (1) du code du travail à des dommages et intérêts compte tenu du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Le préjudice moral

Le requérant réclame à titre de préjudice moral subi la somme de 4.250€.

A a subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur ainsi que des tracasseries et des soucis quant à son avenir professionnel qui est à évaluer, compte tenu de son ancienneté et des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré à la somme de 1.500€.

Quant aux arriérés de salaire

A réclame également des arriérés de salaire pour la période du préavis, à savoir du janvier 2010 au 28 février 2010.

Il expose que pour le mois de janvier 2010, son ancien employeur lui a versé la somme de 1.500€ en liquide de sorte qu'il lui reste toujours redevable de la somme de 652,05€ (=2.152,50 - 1.500).

Pour le mois de février 2010, aucun salaire n'a été payé de sorte qu'il lui redoit de ce chef la somme de 2.152,05€.

En date du 13 mars 2010, les parties ont signé une convention en vertu de laquelle l'intégralité des salaires a été payé et «ce jusqu'au mois de janvier 2010 inclus».

Le requérant ne conteste pas la signature de cette convention. Il allègue toutefois avoir dénoncé cette dernière dans un courrier du 12 avril 2010.

Il estime encore que la convention ne peut pas être considérée comme «reçu pour solde de tout compte» alors que les mentions légales du délai de forclusion prévue à l'article L.125-5 du Code du travail font défaut.

Aux termes de l'article L.125-5 (1), alinéa 3, 2e phrase, du code du travail :

«le reçu pour solde de tout compte, délivré par le salarié à son employeur lors de la résiliation ou de l'expiration de son contrat de travail, libère l'employeur du paiement des salaires, traitements ou indemnités envisagé au moment du règlement du compte.»

Dans un souci de protection du salarié, le législateur a cependant prescrit le respect de certaines formes dans la rédaction du solde de tout compte. Ainsi le reçu doit être établi en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié, l'indication que le reçu a été établi en deux exemplaires doit figurer au reçu, la mention «pour solde de tout compte» doit être écrite de la main du salarié et suivie de sa signature, le reçu doit porter mention en caractères très apparents du délai endéans lequel le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé.

En l'espèce, aucune des mentions énumérées ci-dessus ne figure au reçu pour solde de tout compte signé le 13 mars 2010.

Il en découle que la convention signée entre parties ne vaut pas effet libératoire.

Le requérant a d'ailleurs dénoncé cette convention par un courrier daté du 12 avril 2010 au motif que son consentement a été vicié au moment de la signature du document.

S'y ajoute que la convention n'énonce que les salaires jusqu'au mois de janvier 2010 et ne concerne pas le salaire du mois de février 2010.

A qui réclame un solde de salaire pour le mois de janvier 2010 et le salaire du mois de février 2010 expose avoir été dans un premier temps en arrêt de travail médicalement constaté. Lorsqu'il s'est présenté sur son lieu de travail pour reprendre son poste l'accès au lieu de travail lui a été refusé et par la suite le restaurant a été fermé pour cause de travaux.

Le requérant verse à ce sujet une attestation testimoniale de Nathalie DIAS, Inspectrice du Travail qui affirme avoir eu un entretien téléphonique avec l'employeur lors duquel ce dernier a confirmé que le restaurant était fermé, que le requérant allait recevoir une lettre de dispense de travail pendant la période de préavis et qu'en attendant, ce dernier n'aurait pas besoin de se présenter sur son lieu de travail.

Au vu de tout ce qui précède, la demande en paiement des arriérés de salaire pour les mois de janvier et février 2010 est fondée pour le montant réclamé et non autrement contesté, à savoir la somme de 2.804,10€.

Quant à l'indemnité compensatoire pour congé non pris

A réclame encore une indemnité compensatoire pour congé non pris pour les exercices 2009 (3 jours) et 2010 (4,16 jours), soit la somme de 712,68€.

L'article L.233-10 du code du travail dispose que :

«le congé est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Dans ce cas, le congé non encore pris à la fin de l'année de calendrier peut être reporté exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit. [...]»

Aux termes de l'article L. 233-12 du code du travail :

«lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement.

[...]

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.»

La convention signée entre parties renseigne sur le sort des congés non pris. Or il a été décidé ci-avant que cette convention n'a pas d'effet libératoire.

Il appartient à l'employeur d'établir qu'il a ou bien accordé au salarié le congé auquel il avait droit ou bien qu'il lui a payé une indemnité pour les jours de congé non encore pris.

Cette preuve n'est pas rapportée en cause par la société défenderesse de sorte que la demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congé non pris est fondée pour le montant non autrement contesté de 712,68€.

Par ces motifs,

Le tribunal du travail de et à d'Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre patrons et salariés, statuant par jugement réputé contradictoire à l'égard de la société B SARL et en premier ressort ;

reçoit la demande en la forme ;

déclare le licenciement avec préavis de A intervenu en date du 31 décembre 2009 abusif ;

déclare la demande de A en paiement de dommages et intérêts au titre de préjudice moral fondée pour le montant de 1.500€ ;

condamne la société B SARL à payer de ce chef à A la somme de 1.500€, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare sa demande en paiement d'arriérés de salaire fondée à concurrence de 2.804,10€. ;

condamne la société B SARL à payer de ce chef à A la somme de 2.804,10€, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congé non pris fondée à concurrence de 712,68€ ;

condamne la société B SARL à payer de ce chef à A la somme de 712,68€, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

condamne la société B SARL aux frais de l'instance ;

Ainsi fait et Jugé à Esch-sur-Alzette par le Tribunal du Travail d'Esch-sur-Alzette composé de:

Jacques CASTEL, juge de paix, président,

Guy MORHENG, assesseur-patron,

Alain MARX, assesseur-salarié,

Steve CARMENTRAN, greffier,