

Audience publique du 15 décembre 2015

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 :

X.), demeurant à L-(...),

- *partie demanderesse* -, comparant par Maître Emeline DEQUEKER, avocat à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOC.1.) s.à.r.l., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre du commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B(...),

- *partie défenderesse* -, comparant par Maître Benoît ENTRINGER, avocat à Luxembourg,

en présence de :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions l'Agence pour le Développement de l'Emploi,

- *partie intervenante* –comparant par Maître Fabienne GARY, en remplacement de Maître Olivier UNSEN, avocats à Luxembourg.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requêtes déposées au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 22 octobre 2014 et du 2 novembre 2015, lesquelles requêtes demeurent annexées à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 18 novembre 2014. A cette audience l'affaire fut fixée pour plaidoiries à l'audience publique du 17 février 2015. A la demande des parties l'affaire fut refixée au 2 juin 2015, date à laquelle elle fut refixée au 17 novembre 2015, date à laquelle elle fut utilement retenue.

A cette audience publique les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions.

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

le jugement

qui suit:

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 22 octobre 2014, **X.)** demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée **SOC.1.) SARL**, à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer suite à son licenciement, qu'il qualifia d'abusif, les montants suivants :

- Préjudice matériel : 12 x 2.043,17.- euros
- Préjudice moral : 10.000.- euros

soit en tout la somme de **34.518,04.- euros**, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le requérant a encore demandé l'exécution provisoire du jugement et la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

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

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 2 novembre 2015, **X.)** a fait convoquer l'Etat du Grand-Duché 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.

La requête, régulière en la forme, est recevable.

A l'audience des plaidoiries du 17 novembre 2015, X.) a présenté un nouveau décompte en tenant compte des indemnités de chômage versées et il a réduit sa demande relative au dommage matériel au montant de 5.168,10.- euros (24.518,04 – 19.349,94).

Il y a lieu de lui en donner acte.

Le représentant de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande acte qu'il exerce son recours en vertu de l'article L.521-4 du Code du travail et réclame, aux termes de ses conclusions déposées au tribunal du travail le 17 novembre 2015, un montant total de 24.254,46.- euros à l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, avec les intérêts au taux légal à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice.

Moyens et prétentions des parties

X.) expose que par contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} avril 2013 signé en date du 28 octobre 2013, il est entré aux services de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** SARL en qualité de « préparateur de voitures », et ce suite à un contrat d'initiation à l'emploi du 27 mars 2012 signé entre les parties et l'ADEM.

En date du 19 mai 2014 ledit contrat de travail à durée indéterminée aurait été résilié avec préavis à l'initiative de l'employeur par courrier remis en mains propres.

Par courrier du 5 juin 2014, X.) aurait demandé les motifs du licenciement et par courrier du 4 juillet 2014, la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** SARL aurait répondu dans les termes suivants :

Le requérant conteste tant la précision que le caractère réel et sérieux des motifs qui lui ont été communiqués par son employeur et considère dès lors le licenciement comme étant abusif.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** SARL, tout en reconnaissant l'imprécision du courrier de motivation du licenciement du 4 juillet 2014 et dès lors le caractère abusif du licenciement intervenu, conteste les différentes demandes en indemnisation formulées par le requérant.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** SARL conteste le principe et le quantum du dommage matériel réclamé par le requérant au motif que celui-ci n'aurait pas établi son dommage dont réparation est actuellement réclamé. Sa période d'incapacité de travail suite au licenciement ne serait pas imputable à l'employeur. Si effectivement X.) avait subi une perte financière suite au licenciement, alors cette perte ne serait pas en lien causal avec le licenciement, mais avec l'état de santé du requérant.

Il conteste par ailleurs le montant réclamé par X.) à titre d'indemnisation du dommage moral subi et prétend qu'il y aurait lieu de le revoir à la baisse.

Motifs de la décision :

Quant à la régularité du licenciement :

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, l'employeur doit en cas de licenciement avec préavis et sur demande du salarié énoncer avec précision par 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.

Si cet article permet le licenciement avec préavis du salarié pour des motifs réels et sérieux liés notamment à « *l'aptitude ou la conduite du salarié* », cette disposition prévoit impérativement l'énonciation précise des motifs, si le salarié en fait la demande.

Pareille disposition, qui constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement, doit entre autres permettre au salarié, étranger aux faits qui motivent la décision et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué (CSJ, 22 avril 2010, 3^e, n° 34950 du rôle).

En l'espèce, l'énoncé des motifs du licenciement ne permet ni au requérant, ni au tribunal, d'apprécier le caractère réel et sérieux des fautes reprochées à X.). En effet, par la lettre du 4 juillet 2014 l'employeur se borne à reprocher au requérant une mauvaise exécution de sa tâche en soutenant que les voitures qui devaient être nettoyées par lui ne l'étaient qu'à moitié et que beaucoup de voitures ont dû être lavées une deuxième fois.

Le tribunal constate cependant que l'employeur omet de donner le moindre détail des reproches formulés et aucun fait concret n'est mis à charge du salarié.

En outre, l'employeur reproche encore à X.) d'avoir endommagé un véhicule d'un client en faisant marche arrière. A nouveau, il y a lieu de constater que les circonstances exactes dans lesquels cet accident a eu lieu font défaut.

L'imprécision des motifs équivaut à une absence de motivation, de sorte que le licenciement de X.) est abusif.

Quant à l'indemnisation

- Le préjudice matériel

Quant au dommage matériel, la partie requérante demande au tribunal de fixer la période de référence à douze mois à partir de la date de la fin de la période de préavis et de condamner l'employeur à payer au requérant la différence entre

le salaire qu'il aurait touché auprès de ce dernier et les indemnités de chômage touchées au cours de la période visée.

Aux termes de son décompte, **X.)** réclame actuellement la somme de 5.168,10.- euros. Il explique qu'auprès de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** SARL il aurait touché au cours de cette période le montant de 24.518,04 et que les indemnités de chômage touchées s'élèveraient à 19.349,94.- euros.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

En l'espèce, il y a lieu de noter que **X.)** fait valoir que depuis septembre 2013 il souffre d'une maladie neurologique sévère et évolutive.

En raison de la dégradation de son état de santé, il n'aurait dès lors pas pu rechercher un nouvel emploi suite à son licenciement et serait inapte de s'adonner à un emploi.

Le tribunal constate néanmoins que si le requérant verse des certificats médicaux documentant lesdits problèmes de santé, il ne fournit cependant pas d'éléments au tribunal du travail permettant de conclure qu'il ne pouvait pas faire, dès juin 2014, des démarches dans la recherche d'un nouvel emploi, ne serait-ce qu'à temps partiel ou sous le statut du travailleur handicapé.

En effet, il résulte des certificats médicaux versés qu'il souffre d'une maladie neurologique sévère depuis septembre 2013, donc à un moment où il travaillait encore pour la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** SARL. En raison de sa maladie, il n'est actuellement plus apte à travailler dans des conditions habituelles et est à considérer comme invalide. Au vu des certificats médicaux, le taux de cette invalidité évolue. Elle atteignait un taux de 30% en août 2014 et, en mai 2015, **X.)** était à considérer comme invalide avec un taux d'IPP supérieur à 65%.

Il est de jurisprudence que si le salarié ne peut rechercher un emploi en raison de problèmes de santé, cette situation n'est pas imputable à l'employeur, qui ne doit ainsi pas assumer les conséquences d'une prolongation de la durée de recherche d'emploi.

Au vu de l'absence de recherche d'emploi suite au licenciement, il n'est pas établi que les pertes financières alléguées sont en relation causale avec le

licenciement, de sorte que la demande relative à l'indemnisation d'un préjudice matériel est à rejeter.

- Le préjudice moral

En ce qui concerne les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral, ceux-ci sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracas causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances du licenciement.

Compte tenu des circonstances de la résiliation de son contrat de travail, de l'âge du requérant et de son ancienneté, le tribunal fixe *ex aequo et bono* à 1.500.- euros le montant devant revenir à X.) du chef de son préjudice moral.

Quant à la demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi

Aux termes de ses conclusions présentées à l'audience publique du 17 novembre 2015, l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande au Tribunal de

« donner acte à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg qu'il exerce un recours en vertu de l'article L.521-4 du Code de Travail;

que le montant redû à l'Etat du chef de règlement des indemnités de chômage s'élève au total brut de :

pour la période d'août 2014 au 5 mai 2015 14.710,86 €
pour la période du 6 mai 2015 à octobre 2015 9.543,60€

TOTAL ***24.254,46€***

le tout sous réserve d'augmentation de la demande du chef du versement d'indemnités de chômage,

qu'il échet de condamner l'employeur pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige du chef des causes susénoncées à procéder au règlement du montant précité, avec les intérêts au taux légal à partir du décaissement, sinon à partir de la présente demande en justice, jusqu'à solde »

Il ressort des pièces versées en cause par l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, qu'en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, il a versé à X.) à titre d'indemnités de chômage, un montant brut de 24.254,46.- euros.

D'après l'article L.521-4(5) du Code du travail, *« le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'Emploi les indemnités de chômage par lui versées*

au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. »

Etant donné que la demande du requérant en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif a été déclarée non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'Etat ne sont pas remplies.

Aucune disposition légale ne permet en effet à l'Etat, en cas de licenciement abusif, de présenter un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur ; la période à prendre en considération dans pareille hypothèse – l'intégralité ou partie seulement de la période de référence pendant laquelle l'Etat a fait des prestations de chômage – n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

Quant à l'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, soit au moment de la cessation des relations contractuelles entre parties, soit même indépendamment de toute cessation de ces relations.

La doctrine considère que la notion de rémunération englobe tous les compléments qui s'ajoutent au salaire.

Ainsi, il faut considérer comme rémunérations toutes les sommes versées (ou dues) aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires et gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent (cf. Traité de droit du travail, Camerlynck, volume Les Salaires, n° 144).

Les dommages et intérêts à allouer suite au licenciement du requérant n'étant pas à considérer comme étant des salaires au regard de l'article 148 du nouveau code de procédure civile et le requérant n'ayant pas fait valoir d'arguments déterminants en faveur d'une telle mesure, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

Par ces motifs,

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

r e ç o i t la requête en la forme ;

d o n n e a c t e à X.) de la diminution de sa demande relative à l'indemnisation du préjudice matériel au montant de 5.168,10.- euros;

d é c l a r e le licenciement de X.) abusif ;

d i t la demande de X.) en réparation de son dommage matériel non fondée ;

partant en déboute ;

d i t la demande de X.) relative à l'indemnisation de son préjudice moral fondée ;

partant **c o n d a m n e** la société à responsabilité limitée **SOC.1.) SARL** à payer à de X.) le montant de 1.500.- euros, avec les intérêts au taux légal à compter du 22 octobre 2014, jusqu'à solde ;

d é c l a r e non fondée la demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi ;

partant en déboute ;

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée **SOC.1.) SARL** aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de:

*Joëlle GEHLEN, président,
Jeff JÜCH, assesseur-employeur,
Alain FICKINGER, assesseur salarié,
Joëlle GRETHEN, greffier,*

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Joëlle GEHLEN, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.