

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no. : 1121/2023

E-TRAV-1/21

Audience publique du 6 juin 2023

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 :

PERSONNE1., demeurant à L-ADRESSE1.),

- **partie demanderesse** -, comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à Esch-sur-Alzette,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1., 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 défenderesse** -, comparant par Maître Matthieu BOUDRIGA DE CIANCIO, en remplacement de Maître Frédéric FRABETTI, avocats à Luxembourg,

en présence de :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de 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 Valérie FERSING, en remplacement de Maître Franca ALLEGRA, avocats à Luxembourg.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 4 janvier 2021, laquelle requête demeure annexée 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 2 février 2021, date à laquelle l'affaire fut refixée au 15 juin 2021, date à laquelle l'affaire fut refixée au 6 décembre 2021, date à laquelle l'affaire fut refixée au 1^{er} mars 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 21 juin 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 15 novembre 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 21 février 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 16 mai 2023, date à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

A cette audience publique les mandataires des parties furent entendus en leurs 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

jugement

qui suit:

Par requête du 4 janvier 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le tribunal du travail de ce siège pour voir déclarer abusif le licenciement avec préavis intervenu le 5 novembre 2019 à son égard. Elle a conclu à la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

indemnisation du dommage matériel	20.000.- euros
indemnisation du dommage moral	10.000.- euros

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

Elle a encore demandé au tribunal de dire que son ancienneté auprès de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL remonte au 3 juillet 2001 et dès lors de condamner la partie défenderesse à lui payer une indemnité supplémentaire correspondant à quatre mois de préavis d'un montant de 5.204,48.- euros et une indemnité de départ d'un montant de 3.903,36.- euros, ces montants avec les intérêts au taux légal à compter du 13 janvier 2020, date du courrier de l'OGBL, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Finally, PERSONNE1.) has also requested the allocation of an indemnity of procedure of 2.000.- euros and has concluded to the condemnation of the party defendant to all the costs and expenses of the instance.

By the same request, PERSONNE1.) has made the State of Luxembourg, in its capacity as manager of the Fonds pour l'Emploi, summoned on the basis of article L.521-4 of the Code du travail.

The request, introduced in the form and deadline of the law, is receivable.

At the hearing of pleadings on 16 May 2023 the applicant presented a new breakdown and valued the material damage suffered by the chef du licenciement at the amount of 5.535,61.- euros.

There is no need to give notice to it.

At the same hearing of pleadings the representative of the State of Luxembourg, in its capacity as manager of the Agence pour le Développement de l'Emploi, requested notice that it exercises its recourse in virtue of article L.521-4 of the Code du travail and claimed, in its conclusions deposited at the tribunal du travail, a total amount of 24.109,55.- euros to the company with limited liability SOCIETE1.) SARL, with interest at the legal rate from the date of the claim in justice, until payment.

There is no need to give notice to it.

Moyens et prétentions des parties

In support of her claim, PERSONNE1.) explains that she has been at the service of the company with limited liability SOCIETE1.) SARL, in her capacity as *femme de ménage*, since 3 July 2001. No employment contract has been established in writing between the parties.

The employer notified the applicant of her dismissal with notice by letter of 5 November 2019.

PERSONNE1.) explains that after having, by letter of 14 November 2019, requested from her employer the communication of the reasons for her dismissal, the latter notified her by letter on 25 November 2019, in the following terms :

Le 14 janvier 2020, la requérante a, par le biais de son organisation syndicale, contesté les motifs invoqués à l'appui du licenciement.

PERSONNE1.) soutient que ledit licenciement serait abusif alors que les motifs gisant à la base du licenciement ne seraient pas libellés avec suffisamment de précision.

A titre subsidiaire, elle conteste le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement invoqués par l'employeur.

Elle conclut dès lors au caractère abusif du licenciement et réclame indemnisation des préjudices subis.

PERSONNE1.) s'estime dès lors en droit de réclamer à la partie défenderesse du chef de ce licenciement abusif, au dernier stade de ses conclusions, le montant de 5.535,61.- euros à titre de réparation du préjudice matériel et le montant de 10.000.- euros à titre de réparation de son préjudice moral subi.

Elle soutient encore qu'au vu de son ancienneté remontant au 3 juillet 2001, l'employeur aurait dû respecter un préavis de six mois et lui allouer une indemnité de départ.

Elle réclame ainsi à titre d'indemnité de préavis le montant de 5.204,48.- euros et à titre d'indemnité de départ le montant de 3.903,36.- euros.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL s'oppose aux différentes demandes.

Elle considère que par courrier de motivation du licenciement du 25 novembre 2019, elle a précisé à suffisance les motifs gisant à la base du licenciement. Les faits reprochés à la salariée seraient encore réels et sérieux de nature à justifier le licenciement prononcé.

A titre subsidiaire, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL conteste le principe et le quantum des montants réclamés par la requérante.

Elle donne encore à considérer qu'au vu des interruptions de service, PERSONNE1.) ne pourrait se prévaloir que d'une ancienneté remontant au 2 février 2015, de sorte que les demandes relatives à l'indemnité de préavis et à l'indemnité de départ seraient à rejeter.

Motifs de la décision

Quant à la précision des motifs

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.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié qu'à la juridiction du travail de connaître les raisons exactes ayant amené l'employeur à prononcer la résiliation du contrat de travail. Le salarié doit ainsi être mis en mesure d'apprécier leur caractère légitime ainsi que l'opportunité d'introduire une action en justice au regard des faits qui se trouvent à la base du licenciement.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et qui est le seul support valant énonciation des motifs, l'employeur ne pouvant être admis à pallier aux lacunes et carences de la lettre comportant les motifs du congédiement.

Si est vrai que l'employeur a la faculté d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires, cette faculté ne peut toutefois être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs, et la possibilité de compléter les précisions fournies ne peut suppléer à une absence de précision originaire des motifs énoncés et ne saurait permettre à l'employeur d'indiquer des motifs nouveaux.

En l'espèce, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL se borne à reprocher à la requérante des absences nombreuses et répétées ainsi que le fait qu'elle aurait été injoignable à de multiples reprises sans que les dates de ces faits soient indiquées.

En outre, il est reproché à la requérante une contravention à l'article 200 des statuts de la CNS suite à un contrôle en date du 12 août 2019. Dans ce contexte l'employeur est encore resté en défaut de préciser les circonstances exactes de cette contravention.

Tous ces motifs n'ayant pas été indiqués avec la précision requise, c'est à bon droit que la salariée s'oppose à ce que l'employeur puisse pallier à cette carence par les pièces versées en cause.

Par conséquent le licenciement prononcé en date du 5 novembre 2019 est abusif et la requérante peut, en principe, prétendre à indemnisation.

Quant à l'indemnisation

Etant donné que l'indemnisation de la salariée est liée à son ancienneté dans la société, il y a d'abord lieu d'analyser la question de l'ancienneté.

➤ Quant à l'ancienneté

Il résulte des pièces versées et des explications fournies que PERSONNE1.) a été engagée par PERSONNE2.), exploitant à compter du 1 janvier 2009 sous la dénomination société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, en date du 3 juillet 2001. Elle y a été engagée sans interruption jusqu'au 29 janvier 2014.

Elle explique avoir subi un accident du travail, de sorte qu'elle a été désaffiliée d'office par le Centre Commun de la Sécurité Sociale et prise en charge par l'Assurance Accident à compter du 30 janvier 2014 jusqu'au 31 janvier 2015.

Ensuite elle a été à nouveau au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à partir du 2 février 2015 jusqu'à la fin de son préavis de licenciement.

Tandis que la requérante se prévaut d'une ancienneté de service remontant au 3 juillet 2001, la partie défenderesse soutient qu'en raison de l'interruption de service du 30 janvier 2014 jusqu'au 31 janvier 2015, il n'y aurait lieu de prendre en considération que la dernière période de service.

Selon la doctrine « L'ancienneté est un attribut essentiel du salarié. L'ancienneté s'apprécie en principe par rapport aux services auprès d'un même employeur (cf. Cour, 3e, 2 févr. 2006, rôle 30615 ; Cour, 3e, 28 mars 1996, rôle 17377). En effet, avec une ancienneté qui augmente, les conditions de travail du salarié s'améliorent en principe (à l'exception du délai de démission, qui se rallonge). (...) L'ancienneté se totalise au-delà d'éventuels découpages contractuels ; des ruptures suivies de la conclusion d'un nouveau contrat n'interrompent pas le cours de l'ancienneté » (cf. J-L PUTZ, Comprendre et appliquer le droit du travail, 4e éd., n° 64).

Ainsi le concept d'ancienneté se réfère à un lien d'entreprise de manière à totaliser, au-delà des découpages contractuels, toutes les périodes consacrées à l'activité professionnelle dans le cadre d'une même entreprise à moins qu'il n'y ait eu rupture du contrat, suivie en fait d'une interruption réelle de service, et ce n'est que dans ce cas que la dernière période de service est seule prise en considération.

En l'espèce, force est de constater que la requérante est restée fidèle à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL alors que la rupture du contrat de travail résulte, non pas de la volonté de PERSONNE1.) de changer d'employeur, mais d'un accident de travail ayant engendré pour elle la prise en charge automatique par l'Assurance accident. L'interruption de service ayant dès lors été indépendante de la volonté des parties et l'employeur ayant réengagé la requérante dès la fin de la prise en charge par l'Assurance accident, le tribunal considère que l'ancienneté de PERSONNE1.) remonte au 3 juillet 2001. Dans le calcul de l'ancienneté il y a cependant lieu de prendre en compte que les années de service effectif auprès de l'employeur,

de sorte qu'au moment du licenciement, la requérante peut se prévaloir d'une ancienneté de dix-sept ans.

➤ Quant à l'indemnité de préavis

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, il convient de relever, que l'article L.124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L.124-4 et L.124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

En l'espèce, et compte tenu de l'ancienneté de PERSONNE1.) qui a été de dix-sept ans, celle-ci peut prétendre à un délai de préavis de six mois.

PERSONNE1.) a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à six mois de salaire.

Dans la mesure où l'employeur n'a procédé au paiement que du montant correspondant à un préavis de deux mois, la requérante a encore droit à une indemnité correspondant à quatre mois de préavis.

Sur base des fiches de salaire versées, sa demande de ce chef est dès lors fondée pour le montant réclamé de 5.204,48.- euros (4 x 1.301,12).

➤ Quant à l'indemnité de départ

PERSONNE1.) réclame en outre une indemnité de départ de 3.903,36.- euros, correspondant à trois mois de salaire.

L'article L.124-7 (1) du Code du travail prévoit que « *Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L. 124-10, a droit à une indemnité de départ après une ancienneté de services continus de cinq années au moins auprès du même employeur, lorsqu'il ne peut faire valoir des droits à une pension de vieillesse normale; la pension de vieillesse anticipée n'est pas considérée comme pension pour les besoins de l'application du présent alinéa.*

L'ancienneté de services est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article L. 124-9.

...

L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à: - trois mois de salaire après une ancienneté de service continus de quinze années au moins ».

En l'espèce, le contrat de travail a pris fin le 15 mai 2020. Au moment de la résiliation du contrat de travail, la requérante avait, dès lors, une ancienneté supérieure à quinze ans.

La demande en condamnation de l'employeur à lui payer une indemnité de départ du montant de 3.903,36.- euros est dès lors fondée.

➤ Quant au préjudice matériel

Quant au dommage matériel, la partie requérante demande au tribunal de fixer la période de référence à quinze mois à partir de la fin du préavis lui accordé et de condamner l'employeur à lui payer, déduction faites des indemnités de chômage touchées, le montant de 5.535,61.- euros à ce titre.

Cette demande est contestée par la partie défenderesse tant dans son principe que dans son quantum.

Le tribunal rappelle que 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. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur (C.S.J., 7 juillet 2005, n° 29523 du rôle).

En l'espèce, il y a lieu de constater que la requérante reste en défaut de verser la moindre recherche d'emploi.

Dans ces circonstances le tribunal considère que la salariée n'a pas fait les efforts nécessaires pour se repositionner rapidement sur le marché de l'emploi.

Il y a par conséquent lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en indemnisation du préjudice matériel subi.

➤ Quant à l'indemnisation du 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 et de l'ancienneté de la requérante, le tribunal fixe ex aequo et bono à 2.500.- euros le montant devant revenir à PERSONNE1.) du chef de son préjudice moral.

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

Aux termes de ses conclusions présentées à l'audience publique du 16 mai 2023, l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement l'Emploi, demande au Tribunal de condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à lui rembourser les indemnités de chômage avancées à PERSONNE1.) au cours de la période du 21 avril 2020 au 26 janvier 2022, à savoir le montant de 24.109,55.- euros, avec les intérêts au taux légal à compter de la 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 de l'Agence pour le Développement l'Emploi, il a versé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage pour la période du 21 avril 2020 au 26 janvier 2022 le montant de 24.109,55.- euros à titre d'indemnités de chômage.

Etant donné que la demande de la requérante en réparation du préjudice matériel qu'elle 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 de l'Agence pour le Développement l'Emploi, dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

Quant à la demande en allocation d'une indemnité de procédure

PERSONNE1.) étant restée en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens, il y a lieu de rejeter sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Par ces motifs

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement 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 PERSONNE1.) qu'elle chiffre sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 5.535,61.- euros ;

d i t que l'ancienneté de PERSONNE1.) auprès de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL remonte au 3 juillet 2001, abstraction faite de la période du 30 janvier 2014 au 31 janvier 2015 ;

d é c l a r e abusif le licenciement avec préavis intervenu le 5 novembre 2019 à l'égard de PERSONNE1.) ;

d é c l a r e fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité supplémentaire de préavis ;

partant **c o n d a m n e** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 5.204,48.- euros.- euros, avec les intérêts au taux légal à compter du 4 janvier 2021, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

d é c l a r e fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de départ ;

partant **c o n d a m n e** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 3.903,36.- euros.- euros, avec les intérêts au taux légal à compter du 4 janvier 2021, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

d é c l a r e non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel ;

partant en déboute ;

d é c l a r e fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral ;

partant **c o n d a m n e** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.500.- euros.- euros, avec les intérêts au taux légal à compter du 4 janvier 2021, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

d é c l a r e non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure ;

partant en déboute ;

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 de l'Agence pour le Développement l'Emploi ;

partant en déboute ;

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL au paiement des 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,
Armand ROBINET, assesseur-employeur,
Alain FICKINGER, assesseur salarié,
Ben GAUDRON, greffier assumé,*

*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.