

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 1038/23
E-TRAV-167/22

Audience publique du 22 mai 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 Desislava GOSTEVA, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., 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 Marie-Pierre BEZZINA, en remplacement de Maître Lise REIBEL, 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, sinon 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, élisant domicile en l'étude de Maître Virginie VERDANET, avocat à Luxembourg,

- ***partie intervenante*** - comparant par Maître Clarisse RETIF, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, avocats à Luxembourg.

Faits :

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 20 septembre 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 24 octobre 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 16 janvier 2023.

Suite à une ultime refixation à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 17 avril 2023.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

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,

l e j u g e m e n t

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 20 septembre 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., 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'elle qualifia d'abusif, les montants de :

- | | |
|--|------------|
| - Indemnité compensatoire de préavis : | 5.375,60 € |
| - Préjudice matériel : | 7.000,00 € |
| - Préjudice moral : | 4.630,00 € |

soit en tout 17.005,60 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle réclama encore une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La requête, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

Par courrier du 12 décembre 2022, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, déclara intervenir volontairement dans ledit litige.

A l'audience publique du 17 avril 2023, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel au montant de 2.968,03 €

A cette même audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. demanda reconventionnellement la condamnation de la requérante à lui payer une indemnité de procédure de 600 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, exerça son recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et réclama la condamnation de la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 4.031,97 € du chef des indemnités de chômage avancées à la salariée pendant la période du 6 septembre 2022 au 10 novembre 2022.

Il y a lieu de donner acte aux parties de leurs déclarations respectives.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail à durée indéterminée du 15 avril 2022, prévoyant une période d'essai de trois mois, elle est entrée aux services de la société défenderesse en qualité de « Serveuse ».

Elle explique que pendant la période du 10 mai 2022 au 8 août 2022, elle se trouvait en incapacité de travail sous le couvert de plusieurs certificats médicaux.

La requérante fait valoir que suivant courrier du 29 juillet 2022 - soit cinq jours après le dernier renouvellement de son incapacité du 25 juillet 2022 au 8 août 2022 - l'employeur lui a fait notifier son licenciement avec effet immédiat dans les termes suivants :

« Madame,

Nous sommes les conseils de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonction.

Par la présente, au nom de notre mandante, nous vous notifions la résiliation avec effet immédiat de votre contrat de travail à durée indéterminée, pendant la période d'essai.

Vous avez été engagée comme serveuse avec une période d'essai de trois mois prenant effet le 15 avril 2022.

La période d'essai a été prolongée d'un mois en vertu de l'article L.121-5 du Code du Travail alors que vous étiez absente pour cause de maladie justifiée du 29 avril 2022 au 25 juillet 2022 (suivant certificat médical), au 21 juillet 2022 (suivant courrier de la C.N.S. du 15 juillet 2022).

Le dernier certificat médical reçu par votre employeur prenait fin le 25 juillet 2022.

Vous auriez dû reprendre le travail.

Par ailleurs, le médecin-conseil du contrôle médical de la sécurité sociale vous a trouvé apte à reprendre le travail à partir du 22 juillet 2022.

Votre employeur n'a aucune nouvelle de vous.

Votre absence injustifiée depuis quelques jours, constitue une faute grave rendant immédiatement et irrévocablement impossible le maintien des relations contractuelles.

Veillez agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués. »

PERSONNE1.) conclut au caractère abusif dudit licenciement, principalement pour avoir été opéré en violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 (3) du Code du travail.

A l'appui dudit moyen, elle fait valoir :

- que conformément au Code du travail, un salarié qui est en période d'incapacité de travail dans la limite de la durée légale de 26 semaines ininterrompue est protégé contre le licenciement ;
- qu'en l'espèce, elle se trouvait en incapacité de travail continue du 10 mai 2022 au 8 août 2022, soit pendant moins de 26 semaines ;
- que les divers certificats d'incapacité de travail ont toujours été régulièrement signifiés au siège de la société au moyen de lettres recommandées avec accusé de réception, l'employeur n'ayant toutefois pas pris la peine d'aller les récupérer ;
- qu'en ce qui concerne plus particulièrement le certificat du 25 juillet 2022 - couvrant la période au cours de laquelle l'employeur a procédé à son licenciement – il a été envoyé au siège de la société suivant courrier recommandé avec accusé de réception du 25 juillet 2022 ;
- que ledit envoi lui a été retourné avec la mention « *Pas de boîte à ce nom* » ;
- qu'il s'est en effet avéré par la suite que l'employeur avait déménagé sans transférer son siège et tout en continuant à utiliser son ancienne adresse sur l'ensemble de ses documents ;

- que dans ces circonstances, la société défenderesse ne saurait échapper aux dispositions protectrices de l'article L.121-6 alors qu'elle ne saurait invoquer sa propre négligence.

La requérante précise finalement, en ce qui concerne ses certificats d'incapacité de travail :

- qu'ils non jamais été contestés par l'employeur, ce dernier n'ayant pas organisé de contre-examen ;
- qu'ils ne sauraient pas non plus être mis en doute par la décision du contrôle médical l'ayant déclarée apte à reprendre le travail à partir du 22 juillet 2022, pareille décision n'ayant aucune prépondérance par rapport à ses certificats médicaux et ayant d'ailleurs fait l'objet d'un recours de sa part.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) considère que les motifs invoqués par l'employeur ne sont ni précis, ni réels, ni sérieux.

Elle considère plus particulièrement que, dans la mesure où il résulte de la lettre de licenciement elle-même que la société défenderesse a eu connaissance de la période de maladie initiale, le prétendu défaut d'information de la prolongation à partir du 25 juillet 2022 ne constitue pas, en l'espèce et au vu des négligences de l'employeur, un motif suffisamment grave pour justifier un congédiement.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame tout d'abord le paiement d'une indemnité compensatoire correspondant au préavis qui aurait dû être respecté.

Faisant valoir à cet égard :

- qu'au vu de ses incapacités de travail, la période d'essai a été prolongée d'un mois jusqu'au 15 août 2022,
- qu'au moment de son licenciement du 29 juillet 2022, elle se trouvait dès lors toujours en période d'essai et
- que compte tenu du caractère abusif dudit licenciement, l'employeur aurait dû notifier la résiliation du contrat avec un préavis de 24 jours, portant ainsi la fin du préavis au-delà de la fin de la période d'essai,

la requérante estime que la société défenderesse aurait dû notifier la résiliation avec un préavis de deux mois applicable aux contrats de travail à titre définitif, soit du 15 août 2022 au 15 octobre 2022 compte tenu de son courrier de licenciement daté au 3 août 2022 (sic).

PERSONNE1.) réclame dès lors une indemnité compensatoire de préavis de 5.375,60 € correspondant à deux mois et sept jours de salaire (du 4 août 2022 au 15 août 2022 + 2 mois).

Elle réclame encore un montant de 2.968,03 € bruts à titre de réparation de son préjudice matériel, le montant ainsi réclamé correspondant à la différence - pendant une période qu'elle demande à voir fixer à trois mois - entre les salaires qu'elle aurait continué à toucher auprès de son ancien employeur en l'absence de licenciement (d'après la requête : 6.941,64 € arrondis à 7.000 €) et les indemnités de chômage touchées de la part de l'ETAT (soit 4.031,97 €).

La requérante réclame finalement un montant de 4.630 € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle affirme avoir subi. Elle précise à cet égard que ce préjudice n'est pas tant justifié en raison de ses recherches d'emploi, mais plutôt en raison de sa situation personnelle, la salariée expliquant avoir été enceinte au moment du licenciement mais avoir fait une fausse-couche suite au stress occasionné par la résiliation de son contrat de travail.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. s'oppose à la demande.

Elle indique tout d'abord sa nouvelle « adresse provisoire », admettant sur question du tribunal que malgré déménagement de son siège avant la date du licenciement, aucune régularisation de l'adresse n'a été opérée à ce jour.

La société défenderesse explique ensuite qu'aux termes du contrat de travail du 15 avril 2022, les parties ont convenu d'une période d'essai de trois mois qui devait expirer le 14 juillet 2022.

Elle estime que dans la mesure où la salariée a fait l'objet d'une ordonnance d'isolement du 19 avril 2022 au 9 mai 2022 et qu'elle est ensuite tombée malade de manière continue jusqu'à son licenciement, la période d'essai a été prolongée d'un mois pour expirer le 14 août 2022.

Dans ces circonstances, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. conteste le raisonnement adverse visant à déduire le caractère prétendument abusif du licenciement du fait qu'il a été opéré avant l'écoulement de la période de 26 semaines, pareil raisonnement ne pouvant s'appliquer qu'en cas de licenciement classique.

Or, l'employeur considère que s'agissant d'un licenciement pendant la période d'essai, il devait nécessairement - malgré la maladie de la salariée - disposer de la faculté de résilier le contrat afin d'éviter qu'il ne se transforme en contrat ferme à l'issue de la période d'essai ainsi prolongée.

Faisant valoir à cet égard que le licenciement est intervenu pendant la période de prolongation d'un mois, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. considère que le licenciement ne saurait être déclaré abusif de ce chef.

Elle considère encore que c'est à juste titre que le licenciement du 29 juillet 2022 a été notifié avec effet immédiat, la salariée ayant non seulement été déclarée apte à reprendre le travail dès le 22 juillet 2022 sans pour autant reprendre le travail, mais ayant encore omis de se manifester auprès de l'employeur suite à l'expiration de son dernier certificat en date du 25 juillet 2022.

En ce qui concerne le certificat médical de prolongation du 25 juillet 2022, la société défenderesse affirme ne pas en avoir eu connaissance de sorte qu'elle conteste avoir procédé au licenciement de la salariée en pleine connaissance de cause.

Au vu du défaut de régularisation de son adresse, elle se rapporte toutefois à prudence de justice en ce qui concerne le caractère abusif du licenciement.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. conteste ensuite la demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis.

Elle estime en effet que la salariée ne saurait prétendre à l'indemnité classique de deux mois, les parties ayant été liées par un contrat à l'essai. Ainsi, elle considère que dans la mesure où il fallait mettre un terme audit contrat avant le 14 août 2022 (date d'échéance de l'essai), l'indemnité compensatoire de préavis ne saurait porter que sur les quinze jours de préavis légal situés entre le licenciement du 29 juillet 2022 et le terme de l'essai, montant qu'elle évalue à 1.156,69 €.

Elle s'oppose ensuite à la demande relative au préjudice matériel, la salariée ne pouvant prétendre à un tel préjudice en l'absence de toute garantie d'obtenir un contrat définitif à l'issue de son essai.

A supposer que le licenciement n'ait pas été notifié en période d'essai, elle conclut au débouté de la demande en reprochant à la requérante de ne pas avoir fait de recherches d'emploi suffisantes.

Elle s'oppose finalement au dédommagement du préjudice moral, celui-ci n'étant pas établi et aucune pièce n'étant versée ni à l'égard des recherches d'emploi de la requérante, ni des prétendues complications en rapport avec la grossesse dont l'employeur affirme avoir tout ignoré.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. conteste finalement la demande de l'ETAT, pareil recours n'étant prévu qu'en cas de licenciement mais non en cas de résiliation d'un contrat à l'essai.

Motifs de la décision :

Il est constant en cause que PERSONNE1.) a été engagée par la société défenderesse en qualité de « serveuse » à partir du 15 avril 2022.

Aux termes de l'article 2 dudit contrat, les parties ont convenu d'une période d'essai de trois mois allant du 15 avril 2022 au 14 juillet 2022.

Suivant ordonnance d'isolement du 20 avril 2022, la salariée a fait l'objet d'une mesure d'isolement à partir du 19 avril 2022 (pièce n°2 de la farde I de Maître Lise REIBEL).

Par la suite, elle s'est trouvée en incapacité de travail continue suivant plusieurs certificats médicaux établis à partir du 10 mai 2022, le dernier certificat couvrant la période du 25 juillet 2022 au 8 août 2022 (pièce n°2 de Maître Benoît MARECHAL).

Suivant courrier du 29 juillet 2022, la salariée a été licenciée avec effet immédiat pour absence injustifiée à partir du 22 juillet 2022, respectivement 26 juillet 2022.

Quant à la prolongation de la période d'essai :

Aux termes de l'article L.121-5 (2), alinéa 4 du Code du travail :

« En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, sans que la prolongation de l'essai ne puisse excéder un mois ».

La période d'essai a pour finalité de prévoir une période de test réciproque permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié et à ce dernier d'apprécier le travail qui lui est confié, ainsi que l'ambiance du travail. C'est la raison pour laquelle le Code du travail prévoit que dans tous les cas de suspension de l'exécution pendant la période d'essai, cette dernière est prolongée d'une certaine durée [...] afin que les parties aient la possibilité de se jauger malgré l'absence du salarié avant d'entrer dans une relation de travail définitive. [...] La solution est applicable dans toutes les hypothèses de suspension temporaire du contrat à l'essai (projet de loi n°3222, Commentaire des articles, pp.28 et 29).

PERSONNE1.) s'étant trouvée en incapacité de travail de manière continue depuis le 29 avril 2022, la période d'essai initialement prévue jusqu'au 14 juillet 2022 a été prolongée jusqu'au 14 août 2022.

En procédant au licenciement pour faute grave de sa salariée en date du 29 juillet 2022, l'employeur a dès lors procédé à la résiliation d'un contrat à l'essai, les parties n'ayant d'ailleurs pas fait valoir de contestations à cet égard.

Quant à la protection en cas de maladie :

La salariée estime à titre principal qu'en procédant à cette résiliation du contrat, l'employeur a violé les dispositions protectrices de l'article L.121-6 (3) du Code du travail.

Il convient tout d'abord de rappeler qu'aux termes de l'article L.121-5 (4), alinéa 3 du Code du travail : « *Sont applicables au cours de la période d'essai les dispositions de l'article L.121-6 (...)* ».

Il résulte de ce renvoi que le salarié en incapacité de travail médicalement constatée et dûment notifiée à l'employeur bénéficie - même durant la période d'essai - d'une protection contre le licenciement.

Aux termes de l'article L.121-6 du Code du travail :

« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail (...) pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

(...)

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive ».

Il découle de cette disposition que le salarié qui entend se prévaloir de la protection contre le licenciement instaurée par le paragraphe (3) dudit article doit informer le jour même du début ou de la prolongation de sa maladie son employeur de son incapacité de travail. A partir de l'avertissement de l'employeur le premier jour de l'incapacité, le salarié est alors protégé contre le licenciement jusqu'à l'expiration du troisième jour de l'absence.

Le salarié doit par ailleurs, si l'incapacité de travail dure au-delà de trois jours, transmettre à son employeur au plus tard le troisième jour de l'incapacité de travail ou de sa prolongation un certificat de maladie attestant l'incapacité et sa durée prévisible.

Le salarié peut aussi immédiatement présenter un certificat médical sans passer par la formalité de l'avertissement préalable et dans ce cas, même à défaut d'avertissement oral ou écrit, l'employeur, une fois en possession du certificat médical lui soumis dans le délai légal, n'est plus autorisé, à partir de ce moment, à procéder à un licenciement.

Il appartient au salarié qui invoque les dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail de prouver qu'il a respecté les conditions imposées par ladite disposition.

En l'espèce, il résulte des développements de l'employeur à l'audience que celui-ci conteste avoir été informé au moment du licenciement du 29 juillet 2022 de la prolongation de l'incapacité de travail à partir du 25 juillet 2022 et s'être vu soumettre le certificat afférent.

PERSONNE1.) se prévaut de son côté d'un certificat médical du 25 juillet 2022 aux termes duquel elle était malade du 25 juillet 2022 au 8 août 2022. Elle se prévaut encore de la circonstance que c'est par la faute de l'employeur que ce certificat lui soumis endéans le délai légal n'a pas été porté à sa connaissance.

En ce qui concerne tout d'abord l'existence de la maladie invoquée par la salariée, il y a lieu de rappeler que le certificat médical constitue une présomption simple d'incapacité de travail qu'il est loisible à l'employeur de renverser par tous les moyens.

Cette présomption d'incapacité de travail n'est pas susceptible d'être mise en doute par l'avis du médecin-conseil du contrôle médical auquel s'est référé l'employeur, ledit avis – qui n'a d'ailleurs pas été versé - n'ayant aucune prépondérance sur les attestations du médecin traitant et ne pouvant, partant, constituer à lui seul la preuve de l'inexactitude des certificats médicaux produits en cause (en ce sens : Cour d'appel, 8 mars 2012, n°36495 du rôle ; Cour d'appel, 7 mars 2013, n°38245 du rôle).

En ce qui concerne ensuite l'information de l'employeur, PERSONNE1.) explique qu'elle a régulièrement soumis son certificat d'incapacité de travail à la société défenderesse mais que c'est par la négligence de cette dernière, qui a déménagé sans mettre à jour son siège - que ledit document n'a pas été porté à sa connaissance

Le tribunal constate à cet égard qu'il résulte des déclarations non contestées de la salariée que le certificat médical couvrant la période litigieuse du 25 juillet 2022 au 8 août 2022 a été envoyé par lettre recommandée avec accusé de réception déposé à la poste en date du 25 juillet 2022 (pièce n°3 de Maître Benoît MARECHAL).

Bien que ledit envoi ait été adressé au siège de la société situé à ADRESSE3.) - adresse figurant d'ailleurs en tant que siège de la société sur la lettre de licenciement ultérieurement envoyée à la requérante – ledit document a été renvoyé à l'expéditeur avec la mention « Pas de boîte à ce nom » (pièce n°3 de Maître Benoît MARECHAL).

L'enveloppe en question indique encore, en tant que date de retour, la date du 26 juillet 2022.

Il en découle qu'en date du 26 juillet 2022, partant endéans le délai légal de trois jours à partir de la prolongation, le facteur s'est présenté au siège de l'employeur afin d'y remettre l'envoi contre accusé de réception.

La salariée ayant dès lors fait parvenir son certificat d'incapacité de travail au siège de la société avant l'expiration du délai légal et la société défenderesse ayant admis à l'audience que ledit courrier n'a pu lui être remis à cette date et à cette adresse alors qu'elle avait déménagé sans changer son siège de manière officielle, le tribunal considère que la salariée a respecté les obligations lui imposées par les dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail.

La salariée était dès lors en principe protégée contre le licenciement pendant l'intégralité de la période indiquée sur ledit certificat médical.

En ce qui concerne la possibilité pour l'employeur de résilier le contrat à l'essai malgré l'incapacité de travail dûment communiquée, afin d'éviter qu'il ne se transforme en contrat de travail définitif, il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L.121-5 (5) du Code du travail :

« Lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat à l'essai dans les conditions visées au paragraphe qui précède avant l'expiration de la période d'essai convenue par les parties, le contrat de travail est considéré comme étant conclu pour une durée indéterminée à partir du jour de l'entrée en service ».

D'après une jurisprudence constante, ce texte a pour conséquence que le délai de préavis ne doit pas se situer au-delà de l'expiration du contrat à l'essai, sinon il est prolongé au-delà de la durée limite fixée par la loi et on se trouve en présence d'un contrat à durée indéterminée (voir notamment : Cour d'appel, 8 février 2001, n°24152 du rôle).

Afin de permettre à l'employeur de faire usage de son droit de résilier un contrat de travail en cours d'essai et d'éviter ainsi que le contrat ne se transforme en contrat définitif du fait d'une incapacité de travail prolongée, la jurisprudence reconnaît, à titre exceptionnel, la possibilité pour l'employeur de mettre un terme au contrat à l'essai en dépit d'une incapacité de travail dûment constatée du salarié.

Cette exception est cependant strictement encadrée. La jurisprudence admet notamment que l'employeur qui souhaite en faire usage ne peut licencier le salarié incapable de travailler qu'au tout dernier moment.

Ainsi - au vu de la période d'essai de trois mois prévue au contrat de travail et du délai de préavis de 15 jours (et non de 24 jours tel qu'affirmé par la requérante) à respecter en application des dispositions de l'article L.121-5 (4) alinéa 2 du Code du travail - l'employeur aurait pu résilier le contrat à l'essai en décomptant le préavis de 15 jours à partir du 14 août 2022.

En procédant dès lors à un licenciement avec effet immédiat dès le 29 juillet 2022, l'employeur a résilié le contrat de travail à un moment où la salariée se trouvait protégé par les dispositions de l'article 121-6 (3) du Code du travail.

Le licenciement du 29 juillet 2022 est dès lors à déclarer abusif pour avoir été notifié pendant la maladie de la requérante.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

La requérante réclame du chef de son licenciement abusif une indemnité compensatoire de préavis de 5.375,60 € correspondant à deux mois et sept jours de salaire.

Elle se prévaut à cet égard de la circonstance que si l'employeur avait respecté un préavis de 24 jours, la fin du préavis aurait été reporté après la fin de la période d'essai de sorte qu'il aurait dû respecter un délai de préavis de deux mois du 15 août 2022 au 15 octobre 2022.

La société défenderesse s'oppose à cette demande et estime qu'il y a lieu de limiter l'indemnité compensatoire à celle correspondant au préavis à respecter dans le cadre de l'essai, soit 15 jours pour une période d'essai de trois mois.

Il est constant en cause qu'en procédant au licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) en date du 29 juillet 2022, l'employeur a mis fin au contrat de travail pendant la période d'essai. La salariée n'a d'ailleurs demandé aucune requalification de son contrat à l'essai en contrat de travail à durée indéterminée.

Or, il est admis que les règles définies au Code du travail pour la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée ne sont pas applicables pendant la période d'essai, sauf celles auxquelles l'article L.121-5 du Code du travail renvoie expressément.

L'article L.121-5 du Code du travail ne contient pas de renvoi à l'article L.124-6 du Code du travail prévoyant l'indemnité compensatoire de préavis.

Le salarié n'est dès lors pas en droit de réclamer une indemnité compensatoire forfaitaire pour non-respect des délais de préavis au sens de l'article L.124-6 du Code du travail.

L'article L.124-6 du Code du travail prévoit l'allocation d'une indemnité compensatoire de préavis uniquement pour le cas où la partie qui résilie le contrat à durée indéterminée n'y était pas autorisée par l'article L.124-10 du même code ou n'a pas respecté les délais de préavis visés aux articles L.124-3 et L.124-4 dudit code, tandis que l'article L.121-5 du Code du travail ne prévoit pas de sanction consistant dans l'allocation d'une indemnité compensatoire de préavis pour le cas où soit l'employeur, soit le salarié, résilie le contrat à l'essai au mépris des dispositions spécifiques concernant le délai de préavis à respecter.

Il s'ensuit que la salariée, abusivement licenciée en période d'essai, ne peut, à défaut de disposition légale spéciale, prétendre à une indemnité compensatoire forfaitaire pour non-respect des délais de préavis prescrits.

Il convient dès lors de débouter PERSONNE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis.

Quant aux dommages et intérêts :

PERSONNE1.) réclame un montant de 2.968,03 € bruts à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle affirme avoir subi pendant une période de référence de trois mois.

L'employeur s'oppose à la demande en faisant valoir que la salariée, licenciée en période d'essai et ne disposant dès lors d'aucune garantie pour obtenir un contrat définitif, ne saurait prétendre à la réparation d'un préjudice matériel. Il lui reproche encore de ne pas avoir effectué de recherches sérieuses d'un nouvel emploi.

Il est admis en jurisprudence que même si aucun texte ne prévoit expressément une sanction pour celui qui résilie un contrat à l'essai en violation des dispositions qui régissent le contrat à l'essai, la victime d'une telle mesure peut prétendre à être indemnisée du préjudice subi. Même si le salarié irrégulièrement licencié pendant la période d'essai ne peut pas prétendre à se voir dédommager de la perte d'un contrat définitif ou de la perte des salaires qu'il aurait pu toucher jusqu'à la fin de la période d'essai au motif qu'il ne peut pas se prévaloir d'une garantie contre une résiliation de son contrat avant la fin de la période d'essai, il est cependant en droit de réclamer à titre de dédommagement l'octroi d'une indemnité pour la période de préavis non respectée par l'employeur (en ce sens : Cour d'appel, 24 mai 2012, n° 37440 du rôle).

Au vu de l'essai de trois mois convenu entre parties et du préavis à respecter par l'employeur qui était de quinze jours, la salariée a subi une perte de salaire correspondant à la somme de (15 x 8 x 13,3722 =) 1.604,66 €.

Sa demande relative au préjudice matériel est dès lors à déclarer fondée à concurrence d'un montant de 1.604,66 €.

PERSONNE1.) réclame encore l'indemnisation de son préjudice moral,

Il est admis que les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral 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.

La salariée fait plus particulièrement valoir qu'elle a fait une fausse couche suite au stress lié à son licenciement.

Au vu des contestations de l'employeur, force est toutefois de constater que la requérante n'a établi ni sa grossesse, ni sa fausse couche, ni le lien causal nécessaire avec le licenciement. Elle n'a par ailleurs pas prouvé avoir effectué une recherche sérieuse d'un nouvel emploi.

Dans ces circonstances, le tribunal estime que le montant qu'il y a lieu de lui allouer du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur ne saurait, compte tenu de la faible durée de la relation de travail, dépasser un montant évalué *ex aequo et bono* à la somme de 300 €.

Il y a partant lieu de condamner la partie défenderesse à payer à la requérante un montant de 300 € à titre de dédommagement de son préjudice moral.

Quant à la demande de l'ETAT :

L'ETAT, qui explique avoir payé des prestations de chômage pendant la période du 6 septembre 2022 au 10 novembre 2022, demande la condamnation de la partie malfondée au fond du litige, soit en l'espèce l'employeur, à lui rembourser les prestations de chômage avancées à hauteur de 4.031,97 €.

L'employeur s'oppose à cette demande en faisant valoir qu'aux termes de l'article L.521-4 du Code du travail, le recours de l'ETAT n'est possible qu'en cas de licenciement et non en cas de résiliation d'un contrat à l'essai.

Aux termes de l'article L.521-4 (2) du Code du travail : « *Dans les cas d'un licenciement pour motif grave (...), le demandeur d'emploi peut, par voie de simple requête, demander au président de la juridiction du travail compétente d'autoriser l'attribution par provision de l'indemnité de chômage complet en attendant la décision judiciaire définitive du litige concernant la régularité ou le bien-fondé de son licenciement ou de sa démission* ».

Il résulte encore du paragraphe (5) de ce même article que « *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 ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt* ».

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. n'ayant pas procédé à une résiliation d'un contrat à l'essai en fin de période d'essai mais à un licenciement avec effet immédiat abusif, l'argumentation de l'employeur est à rejeter.

Le préjudice matériel ci-avant alloué à la salariée étant destiné à réparer la perte salariale qu'elle a subie pendant le préavis de quinze jours que l'employeur aurait dû respecter jusqu'à l'expiration de la période d'essai en date du le 14 août 2022 et l'ETAT n'ayant effectué des prestations qu'à partir du 6 septembre 2022, la demande est à rejeter faute d'assiette sur laquelle ledit recours pourrait s'exercer.

Quant aux indemnités de procédure :

La requérante n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application des dispositions de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, il y a lieu de la débouter de sa demandes relative à l'indemnité de procédure.

Au vu de l'issue du litige, la société défenderesse ne saurait pas non plus prospérer dans sa demande sur cette base légale de sorte que sa demande est également à rejeter.

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 salariée ne s'étant pas vu accorder de salaires et n'ayant pas fait valoir d'autres arguments en faveur de la mesure sollicitée, 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 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.) de la réduction de sa demande relative au préjudice matériel ;

d o n n e a c t e à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. de sa demande reconventionnelle sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

d o n n e a c t e à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, de son intervention volontaire ainsi que de son recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail ;

d é c l a r e le licenciement du 29 juillet 2022 abusif ;

d i t la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis non fondée ;

en **d é b o u t e** ;

d i t sa demande relative au préjudice matériel fondée à concurrence du montant de 1.604,66 € ;

d i t sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 300 € ;

partant,

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.904,66 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 20 septembre 2022, jusqu'à solde ;

d i t le recours de l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, non fondé ;

en **d é b o u t e** ;

d i t les demandes respectives sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile non fondées ;

en **d é b o u t e** ;

d i t qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement ;

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée SOCIETE1.)
s.à r.l. à tous les 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 :*

*Frank NEU, juge de paix, président,
Guy MORHENG, assesseur-patron,
André GILBERTZ, assesseur-salarié,
Adnan MUJKIĆ, greffier,*

*et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge
de paix, président,*

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