

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 1246/23
E-TRAV-100/22

Audience publique du 19 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 Daniel NOEL, avocat à Esch-sur-Alzette,

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 Estelle BURET, en remplacement de Maître Felix GREMLING, 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 16 juin 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 11 juillet 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 21 novembre 2022.

A l'audience publique du 21 novembre 2022, l'affaire fût refixée au 13 février 2023.

A l'audience publique du 13 février 2023, l'affaire fût refixée au 15 mai 2023, l'audience n'étant plus utile.

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 16 juin 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 pour préavis non respecté (2 mois) : | 5.000 € |
| - Préjudice matériel : | 12.000 € |
| - Préjudice moral : | 5.000 € |
| - Congé non pris : | 2.000 € |

soit en tout 24.000 € 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.

Par cette même requête, la requérante sollicite encore la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, afin de lui permettre de faire valoir ses droits.

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

A l'audience publique du 15 mai 2023, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) :

- déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel à 3.704,88 €;
- renonça à sa demande relative au congé non pris.

Elle réclama par ailleurs un montant de 2.708,35 € à titre d'indemnité de départ.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, 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 l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 16.607,74 € du chef des indemnités de chômage payées à la requérante pendant la période du 15 novembre 2021 au 30 juin 2022.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) fait valoir que suivant contrat de travail ayant pris effet le 15 novembre 2016, elle est entrée aux services de la société défenderesse en qualité d' « esthéticienne ».

Elle explique que par courrier recommandé du 13 septembre 2021, l'employeur a procédé à son licenciement moyennant un préavis expirant le 15 novembre 2021.

Aux termes de sa requête, PERSONNE1.) reproche tout d'abord à l'employeur de n'avoir accordé qu'un délai de préavis de deux mois au lieu du préavis de quatre mois qui aurait dû être respecté au vu de l'ancienneté acquise par la salariée à la fin de son préavis.

Elle lui réclame de ce chef une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, soit un montant évalué à 5.000 €.

A l'occasion de ses plaidoiries à l'audience, la requérante s'est toutefois rapporté à prudence de justice quant à cette demande et plus particulièrement quant à la question de savoir si l'ancienneté à prendre en compte dans le cadre de la détermination du préavis à respecter est à

apprécier au moment de la notification du licenciement ou alors à l'expiration du préavis accordé.

Au vu de l'ancienneté revendiquée dans sa requête, appréciée au moment de l'expiration du préavis, PERSONNE1.) réclame encore à son ancien employeur une indemnité de départ correspondant à un mois de salaire, soit la somme de 2.708,35 €.

La requérante expose par ailleurs que suite à sa demande du 17 septembre 2021 tendant à obtenir les motifs du prédit licenciement, l'employeur lui a fait tenir un courrier du 21 septembre 2021 libellé comme suit :

« Madame,

Par la présente nous nous référons à votre lettre qui nous est parvenue en date du 17 septembre 2021 au sujet de votre demande concernant le motif de la résiliation de votre contrat de travail.

Comme déjà stipulé dans la lettre de votre résiliation, nous avons procédé à votre licenciement pour raison économique de notre entreprise.

Depuis le début de la pandémie, le nombre de clientèles a fortement diminué et nous ne pouvons pas garder tout notre personnel car nous n'avons pas assez de travail pour 3 personnes.

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

La requérante explique avoir contesté contre ce licenciement par courrier du 25 octobre 2021, les motifs du courrier de licenciement tel que repris dans la lettre de motivation n'ayant pas été énoncés de manière précise.

Elle conteste par ailleurs le caractère réel et sérieux desdits motifs, faisant valoir :

- que depuis le mois d'avril 2020, elle n'était plus à charge de l'employeur en raison de sa grossesse (dispense de travail, suivie d'un congé de maternité) de sorte que l'augmentation de la masse salariale ne lui est aucunement imputable ;
- que l'employeur a procédé à l'embauche d'une salariée supplémentaire ;
- que le chiffre d'affaires a augmenté entre l'année 2020 et l'année 2021 ;
- que l'employeur aurait dû licencier la salariée embauchée en dernier lieu ;

- que le motif invoqué ne constitue qu'un prétexte pour se débarrasser d'elle alors qu'elle avait demandé à bénéficier d'un congé parental.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame un montant de 3.704,88 € à titre de réparation de son préjudice matériel, la somme ainsi réclamée constituant la différence, pendant une période de référence qu'elle demande à voir fixer à 7,5 mois, entre les salaires qu'elle aurait continué à toucher auprès de son ancien employeur en l'absence de licenciement et les indemnités de chômage touchée de la part de l'ADEM.

Elle réclame encore la réparation de son préjudice moral évalué à 5.000 €.

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

Elle conteste tout d'abord la demande relative à l'indemnité de préavis, l'ancienneté acquise par la salariée au moment de son licenciement – seule à prendre en considération - ne lui donnant droit qu'à un préavis de deux mois qui a bien été respecté par l'employeur.

Elle conclut ensuite à l'irrecevabilité de la demande relative à l'indemnité de départ, celle-ci ne figurant pas dans la requête introductive et constituant dès lors une demande nouvelle. A titre subsidiaire, elle conteste ladite demande, la salariée ayant été embauché le 15 novembre 2016 et licenciée avec effet au 14 novembre 2021 (et non au 15 novembre 2021) de sorte qu'à la fin de son contrat, elle n'avait pas encore acquis une ancienneté donnant droit à une indemnité de départ.

En ce qui concerne le bien-fondé du congédiement, la société défenderesse considère que les motifs invoqués à l'appui du licenciement constituent des motifs précis, réels et sérieux.

Elle estime plus particulièrement que la simple référence à la pandémie du Covid-19 permet tant d'apprécier la portée et la nature du motif, que d'établir son caractère réel et sérieux. La société défenderesse estime encore qu'elle n'avait ni à indiquer de chiffres comptables - lesdits chiffres n'ayant d'ailleurs été établis que par le bilan communiqué en cours d'instance - ni à justifier le choix de licencier la requérante plutôt qu'une autre salariée. Elle conteste finalement avoir procédé à l'embauche d'une salariée supplémentaire, cette circonstance n'étant pas établie.

La réduction invoquée de sa clientèle ayant entraîné une baisse de son chiffre d'affaires, la société défenderesse estime dès lors que c'est à juste titre et pour des motifs dont le caractère fallacieux n'a pas été établi, qu'elle a décidé de supprimer l'un des trois postes existant au sein de l'entreprise, à savoir celui de la requérante.

Considérant dès lors le licenciement de PERSONNE1.) comme étant fondé et justifié, elle conclut au débouté pur et simple des demandes indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle conteste la demande relative au préjudice matériel en reprochant à la requérante de ne pas avoir effectué, malgré sa dispense de travail, une recherche active d'un nouvel emploi.

Pour ce même motif, elle conclut encore au rejet de la demande relative au préjudice moral.

Motifs de la décision :

Engagée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en qualité d' « esthéticienne » à partir du 15 novembre 2016 sur base d'un contrat de travail du 18 octobre 2016 et licenciée par l'employeur le 13 septembre 2021 moyennant d'un préavis expirant le 14 novembre 2021 (et non le 15 novembre 2021 tel qu'indiqué dans la requête), PERSONNE1.) a réclamé suivant requête du 16 juin 2022 un certain nombre de montants indemnitaires en rapport avec ledit licenciement.

Aux termes de ses plaidoiries à l'audience, elle a par ailleurs réclamé une indemnité de départ correspondant à un mois de salaire.

Quant à la recevabilité de la demande formulée à l'audience :

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. conclut à l'irrecevabilité de la demande relative à l'indemnité de départ, celle-ci constituant une demande nouvelle.

Il y a lieu de rappeler qu'en vertu de l'article 53 du Nouveau code de procédure civile, l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties. Ces prétentions sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense. Toutefois, l'objet du litige peut être modifié par des demandes incidentes lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant.

C'est le principe de l'immutabilité de la demande qui entraîne qu'on ne peut pas, au cours du procès, introduire n'importe quelle demande additionnelle. En fait, la recevabilité des demandes additionnelles en première instance est liée à deux considérations : éviter que l'instance s'éternise par des modifications abusives du litige tel que présenté originellement, et, à l'inverse, éviter d'obliger les parties à entamer un autre procès sur une question non en rapport avec la première. Ce sont ces deux préoccupations qui gouvernent l'admissibilité des demandes additionnelles en conditionnant la notion d'immutabilité de la demande (en ce sens : Cour d'appel, 1^{er} mars 2010, n°33715 du rôle).

Le tribunal constate qu'en l'espèce, la requête introductive ne contient aucune demande relative à l'indemnité de départ.

La salariée n'ayant pas fait valoir d'autres arguments, sa demande telle que formulée à l'audience est dès lors à considérer comme constituant une demande nouvelle qu'il y a lieu de déclarer irrecevable.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

Les parties sont en désaccord sur la question de savoir si, dans l'appréciation de l'ancienneté déterminant le préavis à respecter par l'employeur, il y a lieu de tenir compte de l'ancienneté acquise au moment de la notification du licenciement avec préavis ou de celle acquise au moment de l'expiration de ce même préavis.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail :

« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :

à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans;

à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans;

(...) ».

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier que la relation contractuelle entre parties a débuté le 15 novembre 2016 et qu'elle s'est terminée le 14 novembre 2021.

La salariée n'ayant pas disposé, même à la fin de son préavis, d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans, la question de la prise en compte de la période de préavis est dépourvue de toute pertinence de sorte qu'il y a lieu de passer outre.

PERSONNE1.) ne pouvant se prévaloir que d'une ancienneté inférieure à cinq ans, il y a lieu de la débouter de sa demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis.

Quant à la précision des motifs :

Aux termes de l'article L. 124-5 paragraphe (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.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte afin de permettre tant au salarié d'en apprécier le caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité qu'au juge de vérifier si les motifs s'identifient effectivement à ceux énoncés par l'employeur à l'appui du licenciement.

En cas de licenciement économique, il incombe à l'employeur d'indiquer les raisons de la réorganisation voire de la suppression de postes ou d'emplois et de préciser les mesures de restructuration et leur incidence sur le poste occupé par le salarié concerné (Cour d'appel, 12 février 2009, n° 33364 du rôle).

En l'espèce, il résulte de la lettre de licenciement du 13 septembre 2021 que l'employeur y a spontanément indiqué les motifs comme suit :

« Suite à la crise sanitaire du covid-19 nous avons une forte diminution de la clientèle et nous ne pouvons pas garder tout notre personnel ».

Suite à la demande de la salariée, il a reformulé ce motif dans son courrier de motivation du 21 septembre 2021 en indiquant que :

« Depuis le début de la pandémie, le nombre de clientèles a fortement diminué et nous ne pouvons pas garder tout notre personnel car nous n'avons pas assez de travail pour 3 personnes ».

Il y a lieu de rappeler à cet égard que si le cadre des motifs peut être fixé dans la lettre de licenciement, l'appréciation quant à leur caractère précis, réel et sérieux se fera sur base des motifs fournis dans la lettre de motivation. En effet, si l'employeur fournit spontanément les motifs dans la lettre de licenciement alors qu'il n'y est pas obligé, les motifs appréciés par les juridictions saisies quant à leur caractère précis, réel et sérieux, sont ceux qui figurent dans la lettre de motivation (Jean-Luc PUTZ, Comprendre et appliquer le droit du travail, 4ème édition, page 343 ; voir aussi : Cour d'appel, 25 juin 2020, n°CAL-2019-00880 du rôle).

Le tribunal considère qu'en se contentant de faire état d'une baisse de clientèle incompatible avec le maintien de tous ses salariés, sans autrement préciser l'importance de cette baisse, ni l'incidence sur le poste spécifique de la salariée, l'employeur n'a pas fourni les motifs du licenciement avec la précision requise alors que lesdits motifs ne permettent pas à PERSONNE1.) d'apprécier la situation économique de la société qui est censée se trouver à la base de la suppression de son poste de travail.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, le congédiement du 13 septembre 2021 est partant à déclarer abusif.

Quant aux dommages et intérêts :

Conformément à l'article L. 124-12 (1) du Code du travail, la requérante peut prétendre à la réparation des préjudices matériel et moral qu'elle a subis du fait de son licenciement abusif.

La requérante réclame la réparation du préjudice matériel qu'elle affirme avoir subi pendant une période qu'elle demande à voir fixer à 7,5 mois (soit du 15 novembre 2021 au 31 juin 2022), période pendant laquelle elle a touché le chômage et à l'expiration de laquelle elle a signé un contrat de travail le 22 juin 2022, entré en vigueur le 1^{er} juillet 2022.

L'employeur conteste la demande, la salariée n'ayant effectué aucune recherche d'emploi malgré sa dispense de travail.

Il y a lieu de rappeler 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 peut donner lieu à réparation. 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 étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement.

PERSONNE1.) ayant été dispensée de toute prestation de travail depuis la notification de son licenciement, elle aurait pu et dû rechercher un nouvel emploi dès le 13 septembre 2021.

Or, la salariée n'a ni prouvé, ni même fait état d'aucune recherche d'emploi. Elle n'a versé aucune candidature ni pendant la période de préavis, ni pendant la période de référence revendiquée. La conclusion d'un nouveau contrat de travail en juin 2022, soit plus de neuf mois après le licenciement, n'est pas de nature à prouver l'existence d'une recherche active suffisamment sérieuse.

PERSONNE1.) n'ayant pas prouvé dans ces conditions l'existence d'un dommage matériel en lien causal avec son licenciement abusif, sa demande relative au préjudice matériel est à rejeter.

La requérante réclame encore la réparation de son préjudice moral.

Or, si la résiliation du contrat de travail d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépend aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement

fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas, ce que la requérante est en l'espèce restée en défaut de faire vu qu'elle n'a pas établi avoir activement cherché un nouvel emploi.

Elle a néanmoins subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salariée qu'il y a lieu d'évaluer *ex aequo et bono* au montant de 1.200 €.

Quant au recours de l'ETAT :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, demande la condamnation de l'employeur à lui rembourser la somme de 16.607,74 € du chef des indemnités de chômage versées à la salariée suite à son licenciement abusif.

En vertu de L. 521-4 paragraphe (8) du Code du travail : « *dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt* ».

La requérante ayant été déboutée de sa demande relative à l'indemnité de préavis et au préjudice matériel, la demande de l'ETAT est à rejeter à son tour faute d'assiette sur laquelle ledit recours pourrait s'exercer.

Quant à l'indemnité de procédure :

PERSONNE1.) ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 500 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

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 ;

reçoit la requête en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de la modification de ses demandes ;

lui **donne acte** de sa demande relative à l'indemnité de départ ;

déclare sa demande relative à l'indemnité de départ irrecevable ;

dit sa demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis non fondée ;

en **déboute** ;

déclare le licenciement du 13 septembre 2021 abusif ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel non fondée ;

en **déboute** ;

dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 1.200 € ;

partant,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.200 €, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande, le 16 juin 2022, jusqu'à solde ;

donne acte 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 recours ;

le **déclare** non fondé ;

en **déboute** ;

dit la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 500 € ;

partant,

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 €;

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

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

*Frank NEU, juge de paix, président,
Armand ROBINET, assesseur-patron,
Patrick JUCHEM, 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.