

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 47/24
E-TRAV-104/23

Audience publique du 8 janvier 2024

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 Zohra BELESGAA, en remplacement de Maître Sandrine LENERT-KINN, avocats à Esch-sur-Alzette,

et :

la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) S.A R.L.-S. établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), déclarée en état de faillite par jugement du 22 mai 2023, représentée par son curateur, Maître Clément MARTINEZ, avocat à la Cour, demeurant à L-1212 Luxembourg, 14 A, rue des Bains,

- ***partie défenderesse*** - comparant par Maître Clément MARTINEZ, avocat 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 Sainte-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 initialement par Maître Virginie VERDANET, avocat à Luxembourg, et défaillante à l'audience publique du 18 décembre 2023.

Faits :

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 17 avril 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 15 mai 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 25 septembre 2023.

Suite à une ultime refixation à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 18 décembre 2023.

A cette dernière audience, la partie demanderesse, comparant par Maître Zohra BELESGAA, fut entendue en ses explications et conclusions.

La partie défenderesse, comparant par Maître Clément MARTINEZ, fut entendue en ses explications et moyens de défense.

La partie intervenante ne fut pas représentée.

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 17 avril 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) S.A R.L.-S, 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 de :

- Préjudice matériel :	8.000,00 €
- Préjudice moral :	2.000,00 €
- Arriérés de salaire (mai 2022 et juin 2022) :	7.396,32 €
- Congés non pris :	2.633,47 €

soit en tout 20.029,79 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Il réclama encore la restitution, sous peine d'astreinte, d'une machine plus amplement décrite dans ladite requête.

Le requérant réclama finalement une indemnité de procédure de 1.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Par cette même requête, PERSONNE1.) demanda 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 requête, déposée dans les forme et délai de la loi, est à déclarer recevable à cet égard.

Par courrier électronique du 11 décembre 2023, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, déclara ne pas avoir de revendications à faire valoir.

Il y a lieu de lui en donner acte et de le mettre hors cause.

A l'audience publique du 18 décembre 2023, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara :

- ne maintenir que ses demandes relatives aux préjudices matériel et moral découlant du caractère abusif de son licenciement ;
- réduire sa demande relative au préjudice matériel au montant de 2.909,19 € nets.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, les parties exposèrent que par jugement du 22 mai 2023 du Tribunal d'arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière commerciale, la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) S.A R.L.-S fut déclarée en état de faillite.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 1^{er} septembre 2021, il est entré aux services de la société défenderesse en tant que « carreur ».

Il explique que par courrier du 22 septembre 2022, contenant une indication spontanée des motifs, l'employeur a procédé à son licenciement moyennant un préavis de deux mois prenant cours le 1^{er} octobre 2022 et expirant le 30 novembre 2022.

Le requérant explique que suivant courrier du 30 septembre 2022, il a sollicité les motifs dudit congédiement.

L'employeur n'ayant jamais répondu à ce courrier, il explique encore avoir contesté contre le licenciement suivant courrier du 24 novembre 2022.

PERSONNE1.) conclut en effet au caractère abusif du licenciement, principalement sur base de l'article L. 124-5 paragraphe (2) du Code du travail.

A titre subsidiaire, il considère que les motifs spontanément indiqués par l'employeur dans la lettre de licenciement ne constituent pas des motifs précis, réels et sérieux.

Considérant dès lors la résiliation de son contrat de travail comme étant abusive, le requérant réclame le paiement d'un montant de 2.909,10 € nets à titre de réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi pendant la période de trois mois ayant suivi la fin de son contrat de travail. S'il explique avoir rapidement retrouvé un nouvel emploi, il précise toutefois que son nouvel employeur a – à son tour – fait faillite.

Il conclut encore à la réparation de son préjudice moral évalué à 2.000 €.

La société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) S.A R.L.-S s'oppose à la demande.

Elle se rapporte tout d'abord à prudence de justice en ce qui concerne le caractère abusif du licenciement.

Elle conteste ensuite tout préjudice matériel, le salarié n'ayant pas prouvé l'existence d'une recherche active d'un nouvel emploi. La société défenderesse lui reproche encore de ne pas avoir entamé ses recherches dès le début du préavis, le salarié ayant été malade pendant cette période et n'ayant dès lors pas dû travailler jusqu'à la fin de son contrat de travail.

Elle demande dès lors à voir ramener la période de référence à la période d'ores et déjà couverte par le préavis, sinon à la voir réduire à de plus justes proportions.

Pour ces mêmes motifs, elle conclut au débouté de la demande relative au préjudice moral, ce dernier n'étant pas prouvé. Elle estime par ailleurs qu'il n'y a pas lieu de tenir compte du préjudice éventuel découlant de la faillite de son nouvel employeur.

Motifs de la décision :

Quant au caractère abusif du licenciement :

Engagé par la société défenderesse suivant contrat de travail du 1^{er} septembre 2021 et licencié par l'employeur avec le préavis légal suivant courrier du 28 septembre 2022, le requérant a demandé les motifs de son congédiement par courrier recommandé du 30 septembre 2022.

Il est constant en cause que l'employeur, qui n'a pas contesté la réception dudit courrier, n'a jamais fourni les motifs qui lui ont ainsi été demandés.

Il y a lieu de rappeler à cet égard qu'aux termes de l'article L.124-5 (2) invoqué par le requérant à titre principal :

« L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

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

La loi ne distingue pas, au regard de cette procédure, suivant que l'employeur a ou non indiqué les motifs dans la lettre de licenciement.

Dès lors, si l'employeur a indiqué spontanément les motifs dans la lettre de licenciement même ou dans un écrit postérieur, le salarié peut néanmoins faire usage de la faculté lui réservée par l'article L.124-5 (1) du Code du travail de demander les motifs, ne serait-ce que pour éviter le renversement de la charge de la preuve en sa défaveur et l'employeur est alors tenu de lui répondre. L'absence de réponse dans le délai prévu rend le licenciement abusif (en ce sens : Cour d'appel, 27 juin 1996, n°18212 du rôle ; Cour d'appel, 10 mai 2007, n°31974 du rôle, Cour d'appel, 26 janvier 2012, n°36905 du rôle).

La société défenderesse n'ayant pas répondu à la demande lui notifiée par le salarié, le licenciement est dès lors à déclarer abusif.

Quant aux dommages et intérêts :

Conformément à l'article L. 124-12 paragraphe (1) du Code du travail, le salarié abusivement licencié peut prétendre à la réparation des préjudices moral et matériel qu'il a subis du fait du licenciement.

Au dernier stade de ses conclusions, le requérant réclame le paiement d'un montant de 2.909,10 € nets. Il explique que suite à la fin de son préavis en date du 30 novembre 2022, il a immédiatement signé un nouveau contrat de travail, d'abord à durée déterminée, puis à durée indéterminée auprès de la société SOCIETE2.). Celle-ci étant par la suite tombée en état de faillite, il demande la prise en compte d'une période de référence de trois mois (de décembre 2022 à février 2023 inclus).

La société défenderesse s'oppose à la demande, le salarié n'ayant pas prouvé l'existence d'une recherche active d'un nouvel emploi.

Il y a lieu de rappeler que l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible. Néanmoins seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le congédiement doivent être indemnisés. Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement (Cour d'appel, 17 juin 1993, n°2994 du rôle).

En l'espèce, il résulte des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que suivant contrat de travail du 6 décembre 2022, le salarié a été embauché par son nouvel employeur pour une période déterminée du 7 au 23 décembre 2022.

Il en résulte encore que suivant contrat de travail du 12 décembre 2022, il a été embauché à durée indéterminée à partir du 13 janvier 2023.

Le tribunal considère que la signature d'un nouveau contrat de travail quelques jours seulement après la fin du préavis est de nature à faire présumer l'existence d'une recherche active d'un nouvel emploi, même si le salarié n'a par ailleurs pas versé de candidatures spécifiques et qu'il a été malade pendant son préavis.

On ne saurait par ailleurs reprocher à PERSONNE1.) de ne pas avoir travaillé, ni recherché un travail pendant la période du 24 décembre 2022 (fin de son nouveau CDD) au 12 janvier 2023 (début de son nouveau CDI) dans la mesure où ce dernier s'est vu promettre et a signé un contrat de travail à durée indéterminée dès le 12 décembre 2022.

En revanche, le tribunal considère que le préjudice subi suite à la faillite de son nouvel employeur, prononcée suivant jugement du 6 février 2023 (pièce n°13 de Maître Sandrine LENERT-KINN), n'est plus en relation causale avec le licenciement abusif.

Il y a dès lors lieu de fixer la période de référence du 1^{er} décembre 2022 au 6 février 2023, soit une période arrondie à deux mois.

Le requérant demande à voir calculer son préjudice matériel pendant cette période sur base de montants nets, expliquant ne pas disposer de fiches de salaire de la part de son nouvel employeur. Il verse dès lors les extraits de compte indiquant le montant net que son nouvel employeur lui a versé à titre de salaire pour les mois de décembre 2022 (1.722,07 €) et de janvier 2023 (1.800 €) et demande à voir calculer son préjudice par rapport aux montants (nets) ainsi versés.

Le tribunal ignore toutefois – à défaut de fiches de salaire – si les montants versés par la société SOCIETE2.) correspondent bien à ce qu'elle aurait dû verser, étant rappelé que ladite société est par la suite tombée en faillite.

Or, le requérant ne saurait faire supporter par la masse de la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) S.A R.L.-S d'éventuelles sommes qui ne lui auraient pas été payées par son nouvel employeur.

Le tribunal décide dès lors de déterminer le préjudice matériel subi pendant la période de référence sur base des salaire bruts, en tenant compte d'une part du salaire que le requérant aurait touché pendant la période de référence auprès de la société défenderesse (soit $2 \times 173 \times 21,0123 = 7.270,26$ €) et, d'autre part, des salaires qu'il aurait dû toucher auprès de son nouvel employeur sur base des contrats de travail signés avec ce dernier (c'est-à-dire : 40 heures par semaine pendant les périodes du 7 au 23 décembre 2022 et du 13 au 31 janvier 2023, soit $2 \times 13 \text{ jours} \times 8 \text{ heures} \times 20$ €).

Le préjudice matériel en lien causal avec le licenciement abusif peut dès lors être évalué au montant de $(7.270,26 - 2.080 - 2.080 =) 3.110,26$ € bruts.

PERSONNE1.) réclame encore la réparation 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.

Au vu de l'ensemble des éléments du dossier, de l'âge du requérant (né en 1976) mais également de sa faible ancienneté, le tribunal estime qu'il y a lieu d'évaluer *ex aequo et bono* à 1.200 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer du chef de son préjudice moral.

Au vu de la faillite de la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) S.A R.L.-S, il n'y a pas lieu de prononcer de condamnation mais de fixer la créance pour laquelle PERSONNE1.) pourra produire au passif de la faillite de son ancien employeur.

Quant à l'indemnité de procédure :

Le requérant n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, il y a lieu de le débouter de sa demande relative à l'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.) de la modification et de la renonciation à ses demandes ;

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, qu'il n'a pas de revendications à faire valoir ;

m e t hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi ;

d é c l a r e le licenciement du 28 septembre 2022 abusif ;

d i t la demande d'PERSONNE1.) relative au préjudice matériel fondée à concurrence du montant brut de 3.110,26 € ;

d i t sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 1.200 € ;

partant,

f i x e la créance d'PERSONNE1.) à l'égard de la masse de la faillite de la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) S.A R.L.-S au montant de 4.310,26 €, avec les intérêts légaux à partir du 17 avril 2023, date de la demande en justice, jusqu'au 22 mai 2023, date de la déclaration en faillite ;

d i t que pour l'admission de sa créance ci-avant fixée au passif de la faillite de la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) S.A R.L.-S, PERSONNE1.) aura à se pourvoir devant qui de droit ;

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

en **d é b o u t e** ;

m e t les frais de l'instance à charge de la masse de la faillite de la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) S.A R.L.-S.

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,
Patrick JUCHEM, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, 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.