

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 101/24
E-TRAV-64/22

Audience publique du 11 janvier 2024

Dans la cause entre:

PERSONNE1., demeurant à F-ADRESSE1.),

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Catia OLIVEIRA, en remplacement de maître Filipe VALENTE, avocats à la Cour, demeurant tous les deux à Esch/Alzette, à l'audience publique du 14 décembre 2023,

et:

PERSONNE2., demeurant à L-ADRESSE2.),

- **partie défenderesse** - ayant initialement comparu par Maître Luc MAJERUS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Esch-sur-Alzette, ne comparant pas à l'audience publique du 14 décembre 2023,

et encore:

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre du Travail, p.a. Agence pour le développement de l'emploi, L-1229 Luxembourg, 10, rue Bender, - **partie intervenante** - ayant initialement comparu par Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg, ne comparant pas à l'audience publique du 14 décembre 2023.

Faits:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la justice de paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 27 avril 2022 par Maître Filipe VALENTE, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Esch-sur-Alzette, au nom et pour compte de PERSONNE1.).

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 juin 2022, lors de laquelle Maître Luc MAJERUS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Esch-sur-Alzette, se présenta pour PERSONNE2.), tandis que Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg, se

présenta pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

A la demande du mandataire de PERSONNE2.), l'affaire fut remise contradictoirement à l'audience publique du 8 décembre 2022.

A la demande du mandataire de PERSONNE1.), l'affaire fut de nouveau remise contradictoirement à l'audience publique du 1^{er} juin 2023.

Par courrier du 31 mai 2023, le mandataire de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, informa le tribunal que sa partie n'avait pas de revendications à formuler.

Par courrier daté du 31 mai 2023, Maître Luc MAJERUS, préqualifié, sollicita la remise de l'affaire afin de permettre à PERSONNE2.) de mandater un autre avocat.

L'affaire fut ainsi remise à l'audience publique du 14 décembre 2023.

Par courrier du 13 décembre 2023, Maître Luc MAJERUS, préqualifié, informa le tribunal qu'il avait déposé son mandat en date du 2 juin 2023 et qu'il avait informé sa mandante de la date de l'audience.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 14 décembre 2023, PERSONNE1.) comparut par Maître Catia OLIVEIRA, en remplacement de Maître Filipe VALENTE, avocats à la Cour, tandis que ni PERSONNE2.), ni l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG ne comparurent en personne ou par mandataire.

Le mandataire de PERSONNE1.) fut entendu en les demandes, moyens et explications de la partie requérante plus amplement repris dans les considérants du jugement qui suit.

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, le

jugement qui suit:

Par requête datée du 19 avril 2022 mais déposée au greffe de la justice de paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 27 avril 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer PERSONNE2.) devant le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette aux fins d'entendre déclarer abusif son licenciement et aux fins de l'entendre condamner à lui payer les montants suivants:

- | | |
|--|------------------|
| - indemnité compensatoire de préavis: | 2.585,72 €+ p.m. |
| - indemnisation du préjudice matériel: | 4.000 €+ p.m.; |
| - indemnisation du préjudice moral: | 2.500 €+ p.m.; |
| - arriérés de salaires: | p.m. |
| - indemnité compensatoire de congés non pris : | p.m. |

soit au total 9.085,72€ + p.m., sous réserve d'augmentation en cours d'instance, ce montant à allouer avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) demandait également à voir dire que le taux d'intérêt sera majoré de trois points à partir du premier jour du troisième mois qui suit la notification de la décision à intervenir.

Elle demandait en outre à voir enjoindre à PERSONNE2.) de lui remettre le certificat de travail ainsi que l'attestation patronale dans les trois jours de la notification du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 50 € par document et par jour de retard.

PERSONNE1.) réclamait en outre la condamnation de PERSONNE2.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle concluait finalement à l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

Par la même requête, la partie requérante a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, afin qu'il puisse faire valoir ses droits.

La requête, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

Lors des débats en audience publique du 14 décembre 2023, PERSONNE1.) déclare renoncer à ses demandes respectives en paiement d'arriérés de salaires et d'une indemnité compensatoire de congés non pris ainsi qu'à sa demande en remise du certificat de travail et de l'attestation patronale.

Il convient de lui en donner acte.

A cette même audience, PERSONNE2.) ne s'est plus présentée afin de faire valoir d'éventuels moyens de défense. Ayant initialement comparu par Maître Luc MAJERUS, il y a lieu de statuer par un jugement contradictoire en application des dispositions des articles 74 et 76 du nouveau code de procédure civile.

Par courrier du 31 mai 2023, le mandataire de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, informa le tribunal que sa partie n'avait pas de revendications à formuler.

Il convient d'en donner acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG et de le mettre hors cause.

Les faits:

PERSONNE1.) était entrée aux services de PERSONNE2.), exploitant en nom personnel un débit de boissons sis à ADRESSE2.), en qualité de cuisinière à partir du 15 décembre 2021 en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée daté du même jour. Le contrat de travail, assorti d'une clause d'essai de trois mois,

portait sur un engagement à raison de 20 heures par semaine; la rémunération mensuelle initiale avait été fixée à 1.128,48 € bruts à l'indice 855,62.

Par courrier recommandé daté du 21 mars 2022, PERSONNE2.) notifiait à PERSONNE1.) son licenciement avec effet immédiat. Cette lettre était conçue dans les termes suivants:

Moyens et demandes de la partie requérante

PERSONNE1.) demande à voir déclarer abusif le licenciement intervenu en soutenant en premier lieu que la lettre de licenciement ne satisfait pas à l'exigence de précision prévue par le code du travail et la jurisprudence.

Elle conteste en outre tant la matérialité que la réalité et la gravité des griefs formulés à son encontre.

Elle demande en conséquence à voir déclarer abusif le licenciement intervenu et à voir condamner PERSONNE2.) à lui payer une indemnité de préavis égale à deux mois de salaires et à indemniser le préjudice tant matériel que moral lui accru du fait du congédiement. Elle insiste plus particulièrement sur le fait que PERSONNE2.) avait tardé à lui remettre l'attestation patronale, pourtant indispensable à son inscription au Pôle Emploi en France, de sorte qu'elle n'avait pu bénéficier des allocations de retour à l'emploi que tardivement et s'était retrouvée pendant un laps de temps prolongé privé de tout revenu.

Elle réclame finalement la condamnation de PERSONNE2.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Appréciation du tribunal

Conformément à l'article 78 du nouveau code de procédure civile, « *Si le défendeur ne comparait pas, il est néanmoins statué sur le fond. Le juge ne fait droit à la demande que dans la mesure où il l'estime régulière, recevable et bien fondée* ».

Le défaut du défendeur n'impliquant pas nécessairement son acquiescement, il appartiendra au juge d'examiner sérieusement la demande avant d'y faire droit (Doc. parl. N°3771, Commentaire des articles, page 34, sub article 72).

- a) quant au mérite du licenciement
- quant à la précision de la lettre de licenciement

L'article L.124-10 (3) du code du travail dispose que:

« La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave ».

Les motifs du licenciement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le licenciement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10 (3) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de licenciement abusif.

Cette disposition qui est d'ordre public empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

Le tribunal constate à la lecture de la lettre de licenciement que les griefs tirés des faits du 12 mars 2022 (à savoir le refus injustifié de cuisiner pour un client nommément désigné) et du 20 mars 2022 (refus de servir un client nommément désigné sous prétexte qu'elle n'était pas serveuse, refus réitéré lors d'une discussion avec l'employeur ainsi que le refus de cuisiner un plat précis) sont énoncés avec la précision requise par la loi.

Les griefs relatifs au comportement irrespectueux à l'égard de l'employeur respectivement une collègue de travail ne sont cependant pas formulés avec la précision requise faute pour l'employeur d'indiquer les circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées; il convient partant d'écarter ces faits.

- quant à la réalité et la gravité des motifs invoqués

Conformément à l'article L.124-10 du code du travail est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

L'article L.124-11(3) du même code prévoit qu'«*en cas de contestation, la charge de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur*».

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient dès lors à l'employeur.

Face aux contestations de la salariée, l'employeur, ayant laissé défaut à l'audience, n'a pas rapporté la preuve des motifs invoqués dans la lettre de licenciement.

Il s'ensuit que le licenciement du 21 mars 2022 est abusif.

- b) quant à l'indemnisation

- 1) l'indemnité compensatoire de préavis

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, compte tenu de son ancienneté de services continus d'un peu plus de 3 mois, PERSONNE1.) pouvait prétendre en principe et en application des dispositions de l'article L.124-3 (2) du code du travail à un délai de préavis de 2 mois.

PERSONNE1.) se prévaut en l'espèce d'un salaire horaire brut de 1.292,86 € en se fondant sur les fiches de salaires des mois de janvier 2022 et février 2022.

Il convient de rappeler que le contrat de travail prévoyait un salaire mensuel brut de 1.128,48 €

Les deux fiches de salaires versées en cause renseignent un certain nombre d'heures de travail prestées les dimanches donnant lieu à une majoration du salaire.

En ce qui concerne le salaire devant servir de base à la fixation de l'indemnité compensatoire de préavis, il convient de tenir compte en principe de la rétribution globale du salarié, comprenant en dehors du salaire de base tous les autres avantages et rétributions accessoires éventuelles.

Compte tenu de la faible durée de l'engagement et en l'absence de la production de l'ensemble des fiches de rémunération, il n'est toutefois par établi que les heures prestées le dimanche constituaient un élément constant de la rémunération. Il y a partant lieu de tenir compte du montant du salaire tel que fixé dans le contrat de travail.

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis est dès lors fondée pour le montant de $(2 \times 1.128,48 =) 2.256,96$ €

2) les dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral

Conformément à l'article L. 124-12 (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 abusif.

- quant à l'indemnisation du préjudice matériel

PERSONNE1.) réclame de ce chef paiement d'un montant de 4.000 €, correspondant à la perte de revenus subie du fait du licenciement et le 15 février 2023.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le congédiement doit être indemnisé.

Ainsi, 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. En effet, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

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.

En l'espèce, PERSONNE1.) laisse d'établir la moindre recherche d'un emploi suite au licenciement dont s'agit.

La requérante n'a partant pas démontré qu'elle a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice, de sorte qu'elle doit être déboutée de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

- quant à l'indemnisation du dommage moral

PERSONNE1.) demande à se voir allouer de ce chef un montant de 2.500 €

Si le licenciement 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 rechercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Il convient de retenir au vu des pièces produites en cause que PERSONNE1.) a subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salariée qui est à évaluer, compte tenu des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré ainsi que de la faible durée de la relation de travail, à la somme de 800 €

- c) quant à l'indemnité de procédure

PERSONNE1.) réclame encore la condamnation de PERSONNE2.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

L'application de l'article 240 du nouveau code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cour de cassation, 2 juillet 2015, Arrêt N° 60/15, JTL 2015, N° 42, page 166).

En l'espèce, il est inéquitable de laisser à la charge de la partie requérante l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il y a lieu de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie requérante à la somme de 500 €.

d) quant à la demande en majoration du taux d'intérêt

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, PERSONNE1.) réclame la majoration du taux d'intérêt de trois points à partir du premier jour du troisième mois qui suit la notification du présent jugement.

Il y a lieu de faire droit à cette demande sur base de l'article 2 de la loi du 10 juin 2005 portant modification de la loi du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard.

e) 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.

L'indemnité compensatoire de préavis à allouer ainsi que l'indemnisation du préjudice moral ne constituent pas la contrepartie d'un travail, de sorte que l'article 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne trouve pas à s'appliquer. Les conditions de l'article 115 du nouveau code de procédure civile ne sont pas non plus remplies en l'espèce. Il n'y a partant pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Il convient finalement de condamner la PERSONNE2.), partie qui succombe, aux frais de la présente instance.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement à l'égard des parties et en premier ressort:

reçoit la requête en la pure forme;

donne acte à PERSONNE1.) de sa renonciation à ses demandes respectives en paiement d'arriérés de salaires et d'une indemnité compensatoire de congés non pris;

donne acte à PERSONNE1.) de sa renonciation à sa demande en remise du certificat de travail et de l'attestation patronale sous peine d'astreinte;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, qu'il n'a pas revendications à formuler et le met hors cause;

déclare abusif le licenciement prononcé par courrier recommandé daté du 21 mars 2022;

déclare la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fondée pour un montant de 2.256,96 € (deux mille deux cent cinquante-six euros et quatre-vingt-seize cents) et non fondée pour le surplus;

déclare la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel subi du fait du licenciement non-fondée et en déboute;

déclare la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral subi du fait du licenciement fondée à concurrence d'un montant de 800 € (huit cents euros);

partant

condamne PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.) de ces chefs un montant de (2.256,96 + 800=) 3.056,96 € (trois mille cinquante-six euros et quatre-vingt-seize cents), avec les intérêts légaux à partir du 27 avril 2022, date de la demande en justice, jusqu'à solde;

dit que le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) à voir condamner PERSONNE2.) à lui payer une indemnité de procédure pour un montant de 500 € (cinq cents euros);

partant **condamne** PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.) de ce chef un montant de 500 € (cinq cents euros);

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du présente jugement;

condamne PERSONNE2.) à tous les frais et dépens de l'instance.

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

*Daniel LINDEN, juge de paix, président,
Armand ROBINET, assesseur-employeur,
Christian BIOT, assesseur-salarié,
Thierry THILL, greffier,*

*et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Daniel LINDEN, juge de
paix, président,
et ont le président et le greffier signé le présent jugement.*