

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
MARDI, 22 NOVEMBRE 2016**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix  
Charlotte LIES  
Jean-Claude GILBERTZ  
Michel SCHOCKWEILER

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier assumé

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT  
DANS LA CAUSE**

**ENTRE:**

**A.),**

sans état connu, demeurant à L-(...),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Robert KAYSER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**E T:**

**la société anonyme SOC1.),**

établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au RCS de Luxembourg sous le numéro (...),

**PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Laure WOEHLING, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**en présence de**

# I'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

comparant par Maître Sébastien COÏ, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

---

## FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 5 février 2016.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 25 février 2016.

Après deux remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 27 octobre 2016. Maître Robert KAYSER comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Laure WOEHLING se présenta pour la partie défenderesse et Maître Sébastien COÏ représenta l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été reporté, le

## JUGEMENT QUI SUIVIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 5 février 2016, A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOC1.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel :	38.192,96 €
2) dommage moral :	14.322,36 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	28.644,72 €
4) indemnité de départ :	14.322,36 €

soit en tout le montant de 95.482,40 €, ou tout autre montant même supérieur à arbitrer ex aequo et bono par le tribunal ou à dire de consultant ou d'expert, ce montant avec les intérêts légaux à partir de l'échéance légale, sinon contractuelle, des différents montants, sinon avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours.

Par la même requête, le requérant a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, pour lui voir déclarer commun le présent jugement.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 27 octobre 2016, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 37.952,96 € et qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait à la somme de 9.488,24 €.

Acte lui en est donné.

A la même audience, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a demandé acte qu'il requérait sur base de l'article L.521-4 du code du travail la condamnation de la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 32.381,91 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période du 12 janvier au 25 septembre 2016 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

Il échet également de lui en donner acte.

## **I. Quant au licenciement**

### **A. Quant aux faits**

Le requérant est entré au service de la partie défenderesse le 1<sup>er</sup> juillet 1997.

Par décision datée du 2 juin 2015, la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail a décidé le reclassement interne du requérant auprès de la partie défenderesse.

Par lettre du 24 juin 2015, la partie défenderesse a dispensé le requérant de toute prestation de service à partir du 24 juin 2015 et lui a octroyé « une période de congé-payé extraordinaire ».

En date du 24 juillet 2015, la partie défenderesse a introduit devant le Conseil Arbitral de la Sécurité Sociale un recours contre la décision de la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail du 2 juin 2015.

Par jugement du 6 novembre 2015, le Conseil Arbitral de la Sécurité Sociale a déclaré le recours de la partie défenderesse non fondé et l'en a déboutée.

En date du 2 décembre 2015, la partie défenderesse a envoyé au requérant le courrier suivant :

(...)

Par courrier du 4 décembre 2015, la partie défenderesse a mis un terme à la dispense de prestation de service du requérant et l'a notamment prié de se présenter le 10 décembre 2015 auprès du service des ressources humaines de la société.

La partie défenderesse a licencié le requérant avec effet immédiat par lettre recommandée du 18 décembre 2015 qui a la teneur suivante :

(...)

#### B. Quant à la régularité du licenciement au regard de l'article L.551-2 du code du travail

Le requérant fait valoir que le licenciement est « intervenu en période absolue d'interdiction de licencier ».

Il fait en effet valoir à ce sujet que la partie défenderesse n'était pas en droit de le licencier le 18 décembre 2015, soit endéans le délai de douze mois qui suit la notification de la décision de reclassement interne.

La partie défenderesse se base notamment sur l'article L.551-2(2) du code du travail pour retenir « que lorsque le salarié commet une faute grave, l'employeur peut le licencier dans la période de douze mois après la décision de la Commission mixte ».

Aux termes de l'article L.551-2(2) du code du travail :

*« Sont à considérer nuls et sans effet le licenciement notifié par l'employeur, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable du salarié, à partir du jour de la notification à l'employeur de la décision de l'obligation de procéder au reclassement interne jusqu'à l'expiration du douzième mois qui la suit.*

*Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, le salarié bénéficiant d'une mesure de reclassement peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe (4). L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision ; .....*

*Toutefois, les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat de travail pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié ».*

Il en résulte que la partie défenderesse a été en droit de licencier le requérant avec effet immédiat le 18 décembre 2015.

Ce moyen du requérant relatif à l'interdiction de licencier doit partant être rejeté.

#### C. Quant à la précision des motifs du licenciement

Le requérant fait ensuite valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

La partie défenderesse soutient quant à elle qu'elle a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement.

Aux termes de l'article L.124-10(3) du code du travail :

*« 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 congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exactes et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement 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 congédiement abusif.

Cette disposition 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 congédiement.

Or, la partie défenderesse a précisé dans la lettre de congédiement la nature des fautes qu'elle reproche au requérant, ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes.

Elle a partant indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement, de sorte que le deuxième moyen du requérant doit également être rejeté.

#### D. Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

Le requérant fait ensuite plaider que les motifs de son congédiement ne sont ni réels, ni sérieux.

Il fait valoir que la partie défenderesse lui reproche notamment d'avoir refusé de participer à une réunion organisée par elle le 2 décembre 2015.

Il conteste cependant avoir été informé de la tenue de cette réunion et soutient qu'il ignore la raison pour laquelle cette réunion devait avoir lieu.

Il fait encore valoir qu'il n'a reçu le courrier du 4 décembre 2015 que le 14 décembre 2015 alors qu'il se serait trouvé à l'étranger, de sorte qu'il aurait été dans l'impossibilité de donner suite à l'invitation de la partie défenderesse.

La partie défenderesse n'aurait en outre pas précisé dans ce courrier de quelle façon elle voulait l'affecter dans son entreprise.

L'absence injustifiée de trois jours et le fait de ne pas avoir assisté à la réunion le 2 décembre 2015 lui seraient ainsi reprochés durant une période de dispense accordée par la partie défenderesse, « faute d'être en mesure de le reclasser suite à une décision de reclassement mixte ».

Le requérant soutient ainsi que la partie défenderesse l'a licencié afin de se débarrasser d'un salarié qui serait devenu trop coûteux.

Il conclut que son licenciement est abusif et demande la réparation du préjudice qu'il a subi de ce fait.

La partie défenderesse fait quant à elle valoir que les motifs de son licenciement sont à la fois réels et sérieux.

Elle a exposé ses moyens dans une note de plaidoiries datée du 27 octobre 2016.

Elle conteste plus particulièrement qu'elle a licencié le requérant parce qu'elle a voulu « se débarrasser d'un salarié trop coûteux ».

Elle fait ensuite exposer qu'elle reproche d'une part au requérant d'avoir été en absence injustifiée plusieurs jours et ce du 10 au 15 décembre 2015.

Elle fait encore exposer qu'elle lui reproche en outre de ne pas l'avoir contactée, de sorte qu'elle aurait été sans nouvelles de sa part depuis la réunion du 27 novembre 2015, sinon depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2015.

Elle soutient ensuite que le requérant, qui n'a pas participé le 2 décembre 2015 à la réunion qui devait porter sur son reclassement interne, était bien au courant qu'une telle réunion devait avoir lieu.

Elle fait valoir qu'il résulte des attestations testimoniales de **T1.)**, de **T2.)** et de **T3.)** que lors de la réunion qui s'est tenue en date du 27 novembre en présence du requérant, une nouvelle date de réunion a été fixée pour le 2 décembre 2015 à 10.00 heures afin de trouver un accord sur le reclassement interne du salarié.

Il en résulterait que le requérant aurait clairement été informé de la réunion du 2 décembre 2015 et de sa teneur.

Bien que le requérant aurait à ce moment-là été en congé extraordinaire, il lui aurait en outre appartenu de la prévenir des raisons pour lesquelles il ne s'est pas rendu à cette réunion et de s'informer des suites concernant sa situation professionnelle qu'il ne pouvait laisser non résolue.

Lorsqu'elle aurait informé le requérant qu'il devait se présenter au service des ressources humaines le 10 décembre 2015, il ne se serait pas non plus présenté.

La partie défenderesse soutient partant que le comportement du requérant a engendré la rupture de la confiance qu'elle avait en son ancien salarié.

Elle conclut que l'absence du requérant, qui lui a nécessairement causé des problèmes au niveau organisationnel, constitue une faute grave justifiant son licenciement avec effet immédiat.

Elle fait en effet valoir à ce sujet qu'en raison de l'absence du requérant et face au défaut total d'information de sa part, la perturbation de l'organisation au sein de sa société est avérée.

Elle donne en effet à considérer que le requérant s'est trouvé en absence injustifiée au moins depuis le 10 décembre 2015, si ce n'est plus tôt du fait de la notification du courrier de la fin de son congé extraordinaire le 4 décembre 2015 qu'il n'est délibérément pas allé récupérer, jusqu'au 15 décembre 2015, jour de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable, la laissant ainsi sans aucune nouvelle depuis son absence à la réunion prévue le 2 décembre 2015.

Elle fait finalement valoir qu'en n'assistant pas à la réunion le 2 décembre 2015 et en ne revenant pas à son poste de travail le 10 décembre 2015, le requérant n'a pas respecté ses obligations contractuelles et plus particulièrement son obligation de loyauté.

Elle conclut à ce sujet que le requérant « ne pouvait pas se rendre à l'étranger sachant que la question de son reclassement n'avait pas été tranchée ».

En ce qui concerne ensuite la réalité des motifs du licenciement, la partie défenderesse donne à considérer que le requérant a admis dans sa requête avoir été absent de son poste de travail du 10 au 14 décembre 2015.

Elle fait encore valoir qu'elle a démontré la réalité de l'absence injustifiée du requérant par les pièces qu'elle a versées au dossier.

Il résulterait ainsi de ces pièces que le requérant n'a pas été à l'étranger au moment où il a été avisé du courrier du 4 décembre 2015.

La partie défenderesse fait valoir à ce sujet

- que suite au constat de l'absence du requérant lors de la réunion devant se tenir le 2 décembre 2015, elle lui a adressé le même jour un courrier recommandé l'informant du fait que suite à son désintérêt, elle allait l'informer des suites qu'elle allait réserver à son dossier ;
- qu'il résulte du rapport « track and trace » que le requérant a été avisé du recommandé le 3 décembre 2015 et qu'il est allé le récupérer le 8 décembre 2015 ;
- qu'elle lui a ensuite envoyé un courrier le 4 décembre 2015 lui annonçant la fin de la période de son congé extraordinaire et précisant que sa dispense de travail était terminée et qu'il devait revenir au sein de la société ;
- que selon le document « track and trace » de suivi du courrier du 4 décembre 2015, le requérant a été avisé le 7 décembre 2015 de retirer ledit courrier ;
- que le requérant, qui a récupéré la lettre du 2 décembre 2015 en date du 8 décembre 2015, aurait très bien pu également récupérer la lettre du 4 décembre 2015 à ce moment-là ;

- qu'elle conteste partant l'affirmation du requérant suivant laquelle il n'aurait pas pu prendre connaissance de la lettre du 4 décembre 2015 du fait qu'il se serait trouvé à l'étranger ;
- qu'en tout état de cause, la circonstance que le requérant n'a eu connaissance du courrier du 4 décembre 2015 que le 14 décembre 2015 du fait qu'il se trouvait prétendument à l'étranger ne saurait pas lui être imputable ;
- que les affirmations du requérant démontrent finalement qu'il n'avait aucune excuse pour ne pas se présenter à son poste de travail pendant la période litigieuse.

La partie défenderesse fait finalement valoir que contrairement à ce que soutient le requérant, elle n'avait pas l'obligation de démontrer de quelle manière elle comptait affecter son ancien salarié suite à son reclassement interne.

La partie défenderesse conclut partant que le licenciement est fondé et demande à voir rejeter les demandes indemnitaires formulées par son ancien salarié.

A titre subsidiaire et pour autant que de besoin, la partie défenderesse offre sa version des faits en preuve par l'audition de témoins.

Dans la lettre de congédiement, la partie défenderesse reproche au requérant une absence injustifiée du 10 au 15 décembre 2015, ainsi qu'un manque de loyauté précédant cette absence injustifiée.

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif à l'absence injustifiée, la charge de la preuve du caractère réel et sérieux des motifs du congédiement incombe en cas de contestation à l'employeur, le patron devant non seulement prouver l'absence du salarié, mais également les circonstances de nature à conférer à cette absence le caractère réel et sérieux d'un motif de licenciement.

Or, l'engagement du salarié de se présenter à son lieu de travail est une obligation de résultat et l'employeur a suffi aux exigences de preuve s'il a établi le fait de son absence à son poste.

Il appartient dès lors à ce dernier, s'il invoque une exonération à son devoir de présence à l'entreprise, de prouver les faits constitutifs de la justification de son absence.

Le requérant a fait valoir dans sa requête que le facteur a tenté de lui remettre le 7 décembre 2015 le courrier du 4 décembre 2015, mais qu'il n'en a pris connaissance qu'en date du 14 décembre 2015 au motif qu'il s'est trouvé à l'étranger.

Il admet par-là avoir été absent de son poste de travail du 10 au 14 décembre 2015.

Il n'a cependant pas prouvé sa version des faits, de sorte que son absence constitue une absence injustifiée.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au manque de loyauté précédant cette absence injustifiée, il résulte en premier lieu des attestations testimoniales de **T1.**), de **T2.)** et de **T3.)**, non contestées par le requérant, que ce dernier a été informé à la fois de la tenue de la réunion du 2 décembre 2015 et de sa teneur.

Il résulte ensuite de l'attestation testimoniale de **T1.)** que lorsque celui-ci a le 1<sup>er</sup> décembre 2015 contacté le requérant afin de lui proposer son aide dans la préparation de la réunion du



2 décembre 2015, le requérant l'a informé qu'il n'envisageait pas de se rendre à ladite réunion.

Il résulte ensuite des pièces versées qu'en date du 2 décembre 2015, la partie défenderesse a envoyé au requérant un courrier recommandé, courrier que le requérant est allé chercher à la poste le 8 décembre 2015.

Etant donné que le requérant a ensuite en date du 7 décembre 2015 été avisé de la lettre recommandée que la partie défenderesse lui a envoyée en date du 4 décembre 2015, il aurait également pu récupérer ce courrier en date du 8 décembre 2015.

Il n'a de ce fait pas encore été à l'étranger au moins le 8 décembre 2015.

Or, d'après l'article L.124-10 du code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail ; le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

Au vu du fait que le comportement du requérant est unique et isolé sur une période de presque vingt années de service sans autres avertissements de la part de l'employeur sur la qualité du travail et la capacité de travailler du salarié, le tribunal de ce siège considère que les faits ne justifiaient pas son licenciement avec effet immédiat.

Le congédiement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant en date du 18 décembre 2018 est partant abusif.

#### D. Quant aux demandes indemnitaires

##### a) Quant à la réparation des préjudices que le requérant aurait subis du fait de son licenciement abusif

D'après l'article L.124-12(1) du code du travail, *« lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement ».*

##### 1) Quant au dommage matériel

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 37.952,96 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il a fixé la période de référence pour le calcul de ce préjudice matériel à huit mois.

La partie défenderesse conteste cette demande dans son principe et dans son quantum.

Elle fait en premier lieu valoir qu'il y a lieu de déclarer non fondée cette première demande alors que le dommage matériel, consistant dans la perte de revenus subie par le salarié pendant la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis est réparée moyennant l'allocation de cette indemnité, de sorte que la perte de revenus afférente ne saurait en principe n'être réparée qu'une seule fois.

Elle fait ensuite valoir que le requérant, qui n'aurait pas fait toutes les démarches nécessaires afin de trouver un nouvel emploi le plus rapidement possible suite à son licenciement et afin de minimiser le plus possible son préjudice matériel, est resté en défaut d'établir qu'il a subi un préjudice matériel en relation causale avec le licenciement intervenu.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a pas cherché de manière effective un nouvel emploi puisqu'il n'aurait « rien fait » entre le 18 décembre 2015 et le 13 février 2016.

Avant la date du 13 février 2016, le requérant n'aurait en effet effectué aucune démarche afin de trouver un nouvel emploi, mis à part son inscription à l'AGENCE POUR LE DEVELOPPEMENT POUR L'EMPLOI.

Les recherches d'emploi du requérant n'auraient ensuite été qu'au nombre de cinq : il aurait en effet candidaté pour des emplois le 13 février 2016, le 10 mai 2016, le 12 mai 2016, le 18 mai 2016 et le 8 juin 2016.

La partie défenderesse donne à ce sujet à considérer qu'entre la candidature du 13 février 2016 et celle du 10 mai 2016, plus de trois mois se sont écoulés sans que le requérant n'ait fait de recherches d'emploi.

Elle fait finalement valoir que les cartes d'assignation de l'AGENCE POUR LE DEVELOPPEMENT POUR L'EMPLOI ne sont pas signées, de sorte que son ancien salarié n'aurait même pas honoré ses rendez-vous.

La partie défenderesse demande à titre subsidiaire à voir réduire le montant de la condamnation à de plus justes proportions.

Elle conteste encore le montant du préjudice matériel que le requérant aurait subi du fait de son licenciement abusif alors que le salaire qu'elle aurait payé à son ancien salarié se serait chiffré à la somme de 2.497,20 €.

Elle fait finalement valoir que « les indemnités de chômage versées au requérant sont à déduire le cas échéant ».

Or, aux termes de l'article L.124-6 du code du travail :

*« La partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire*

correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

**L'indemnité prévue à l'alinéa qui précède ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L.124-7, ni avec la réparation visée à l'article L.124-10..... »**

Le tribunal de ce siège donne ainsi à considérer que d'après l'article L.124-6 du code du travail, l'indemnité compensatoire de préavis ne se confond pas avec la réparation visée à l'article L.124-10 du même code, de sorte qu'il n'y a pas lieu de prendre en considération l'indemnité compensatoire de préavis dans la fixation des dommages et intérêts devant éventuellement revenir au requérant.

La demande en réparation du préjudice matériel qu'un salarié a subi du fait de son licenciement abusif et la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis sont en effet différentes.

Tandis que l'allocation de dommages et intérêts sanctionnant l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail a un caractère indemnitaire qui compense le préjudice réellement subi, l'indemnité compensatoire de préavis a un caractère forfaitaire qui est due sans considération du préjudice réellement subi du fait de la brusque rupture du contrat de travail.

Ensuite, 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 son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre 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 trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire 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.

D'après les pièces versées par le requérant au dossier, il n'a commencé à chercher un nouvel emploi que le 13 février 2016, soit deux mois après son congédiement, pour ne faire la suivante que le 10 mai 2016, soit trois mois après.

D'après ces pièces, il n'a ensuite fait que cinq demandes d'emploi : une demande d'emploi le 13 février 2016, une demande d'emploi le 10 mai 2016, une demande d'emploi le 12 mai 2016, une demande d'emploi le 18 mai 2016 et une demande d'emploi le 8 juin 2016.

Si le requérant a dès lors retrouvé un nouveau travail le 26 septembre 2016, il n'a pas prouvé qu'il a activement recherché du travail immédiatement après son licenciement.

Il doit partant être débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

## 2) Quant au dommage moral

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 9.488,24 € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste également cette demande dans son principe et dans son montant.

Elle fait valoir que le requérant ne rapporte pas de preuve relative aux circonstances de son licenciement qui justifierait l'allocation d'un tel montant et qu'il n'a plus particulièrement pas démontré qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Elle donne en effet à considérer à ce sujet que le requérant n'a pas activement cherché un nouveau travail.

Son ancien salarié ne pourrait partant pas prétendre à un dédommagement du fait qu'il se serait vu confronté à un avenir professionnel incertain.

La partie défenderesse ajoute que le requérant a par son comportement hautement condamnable fortement contribué à son licenciement.

Elle demande partant à voir déclarer non fondée cette deuxième demande.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse demande à voir réduire le montant du préjudice moral qu'elle serait amenée à verser à son ancien salarié à de plus justes proportions.

Or, 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 chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas, ce que le requérant est en l'espèce resté en défaut de faire en raison du fait qu'il n'a pas établi qu'il a activement cherché un nouvel emploi.

Il a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer, compte tenu de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré, à la somme de 5.000.- €.

#### b) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de  $[6(\text{mois}) \times 4.744,12 \text{ € (salaire mensuel)} =] 28.644,72 \text{ €}$  à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse conteste cette troisième demande dans son quantum.

Elle fait en effet valoir qu'étant donné que le salaire du requérant se serait est chiffré au montant de 2.497,20 €, la somme réclamée par son ancien salarié à titre d'indemnité compensatoire de préavis est trop élevée.

Elle soutient à ce sujet qu'il n'y a pas lieu de prendre en compte l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi pour le reclassement, mais uniquement le salaire qu'elle a versé pendant le préavis.

Si le tribunal décidait d'allouer une indemnité compensatoire de préavis au requérant, le montant de la demande devrait atteindre la somme de 14.983,20 €.

La partie défenderesse fait ensuite valoir qu'étant donné que le requérant a perçu des indemnités de chômage, ces dernières doivent être déduites de l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle le requérant aurait éventuellement droit.

Elle se base notamment sur l'article L.521-4(5) du code du travail à l'appui de cette affirmation.

La partie défenderesse conclut dès lors qu'il y a lieu de corriger le montant pouvant être alloué au requérant à titre d'indemnité compensatoire de préavis, puis de déduire les indemnités de chômage perçues par le requérant de cette indemnité.

Aux termes de l'article L.124-6 du code du travail :

*« La partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.*

*L'indemnité prévue à l'alinéa qui précède ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L.124-7, ni avec la réparation visée à l'article L.124-10..... »*

En outre, 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 ;*

*à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. »*

Etant donné que le requérant a travaillé pour la partie défenderesse pendant une durée supérieure à dix années, il a droit à une indemnité compensatoire de préavis de six mois, de sorte que la demande du requérant est fondée dans son principe.

En ce qui concerne ensuite le montant de la demande, celui-ci s'est pour les raisons invoquées par la partie défenderesse chiffré au moment du licenciement du requérant au montant de 2.497,20 €.

Il n'y a en effet pas lieu de prendre en considération le montant de l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, alors qu'elle n'a pas la nature d'un salaire.

Cette indemnité compensatoire a en effet un caractère indemnitaire et ne constitue pas la contrepartie d'une prestation fournie par le salarié.

D'ailleurs, contrairement au salaire, cette indemnité compensatoire n'est pas versée par l'employeur, mais par l'ETAT.

Il s'ensuit que l'indemnité compensatoire versée au salarié en cas de reclassement interne n'est pas assimilable à un salaire et qu'elle ne doit partant pas être prise en considération pour la détermination du montant de l'indemnité compensatoire de préavis.

Il résulte des considérations qui précèdent que la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis est fondée pour le montant de  $[6(\text{mois}) \times 2.497,20 \text{ €} (\text{salaire mensuel}) =] 14.983,20 \text{ €}$ .

En effet, étant donné que la demande du requérant en réparation du préjudice matériel a été déclarée non fondée et que la partie défenderesse ne pourra pas être condamnée à rembourser des indemnités de chômage à l'ETAT, tel qu'il sera exposé ci-dessous, il n'y a en tout état de cause pas lieu de déduire les indemnités de chômage touchées par le salarié de l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle il a droit.

#### c) Quant à l'indemnité de départ

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de  $[3(\text{mois}) \times 4.744,12 \text{ €} (\text{salaire mensuel}) =] 14.332,36 \text{ €}$  à titre d'indemnité de départ.

La partie défenderesse conteste cette demande dans son principe et dans son montant.

Elle se base sur l'article L.124-10(1) du code du travail pour retenir que le salarié licencié avec effet immédiat n'a pas droit à l'indemnité de départ visée à l'article L.124-7 du même code.

Elle fait ensuite valoir que le salaire du requérant s'est chiffré au montant de 2.497,20 €, de sorte que la somme réclamée par son ancien salarié serait trop élevée.

Elle soutient à ce sujet que l'indemnité compensatoire versée par la Fonds pour l'emploi, qui n'aurait pas la nature d'un salaire, ne doit en aucun cas être prise en compte dans le calcul de l'indemnité de départ.

La partie défenderesse conteste encore le montant de l'indemnité de départ réclamé par le requérant alors que son ancien salarié, qui n'aurait pas versé ses douze dernières fiches de salaire, n'aurait pas prouvé sa demande dans son montant.

Elle fait finalement valoir que pour une indemnité de départ de trois mois, si tant est que le tribunal déciderait d'allouer une telle indemnité à son ancien salarié, le montant de cette indemnité doit tout au plus atteindre la somme de 7.491,60 €.

Aux termes de l'article L.124-7(1) du code du travail :

*« Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, a droit à une indemnité de départ après une ancienneté de services continus de cinq années au moins auprès du même employeur, lorsqu'il ne peut faire valoir des droits à une pension de vieillesse normale ;.....*

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

*L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à :*

- un mois de salaire après une ancienneté de services continus de cinq années au moins ;*
- deux mois de salaire après une ancienneté de services continus de dix années au moins ;*
- trois mois de salaire après une ancienneté de services continus de quinze années au moins ;*
- six mois de salaire après une ancienneté de services continus de vingt années au moins ;*
- neuf mois de salaire après une ancienneté de services continus de vingt-cinq années au moins ;*
- douze mois de salaire après une ancienneté de services continus de trente années au moins.*

*L'indemnité de départ ne se confond pas avec la réparation prévue à l'article L.124-12. »*

Etant donné que le requérant a été au service de la partie défenderesse pendant une période comprise entre quinze et vingt ans, il a droit à une indemnité de départ de trois mois en application de l'article L.124-7(1) du code du travail.

En ce qui concerne ensuite le montant de la demande, il n'y a lieu de prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ que le montant du salaire versé par la partie défenderesse au requérant à l'exclusion de l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi, ceci conformément aux développements effectués sous le point I.D.c) du présent jugement.

Ensuite, aux termes de l'article L.124-7(3) du code du travail :

*« L'indemnité est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation.*

*Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ, les indemnités pécuniaires de maladie, ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés ».*

A défaut pour le requérant d'avoir versé ses douze dernières fiches de salaire, le tribunal de ce siège n'est pas en mesure de calculer l'indemnité de départ à laquelle il a droit dans son montant.

En effet, étant donné que la partie défenderesse a contesté cette quatrième demande dans son quantum, il aurait appartenu au requérant de la prouver en versant les fiches de salaire litigieuses, ce qu'il est resté en défaut de faire.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité de départ doit partant au vu des considérations qui précèdent être déclarée non fondée.

## **II. Quant à la demande de l'ETAT**

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail la condamnation de la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 32.381,91 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période du 12 janvier au 25 septembre 2016 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

Or, d'après l'article L.521-4(5) du code du travail, *« 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, traitements ou indemnités que l'employeur sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. »*

Etant donné que la demande du requérant en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif a été déclarée non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'ETAT ne sont pas remplies.

Aucune disposition légale ne permet en effet à l'ETAT, en cas de licenciement abusif, de présenter un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur ; la période à prendre en considération dans pareille hypothèse – l'intégralité ou partie seulement de la période de référence pendant laquelle l'ETAT a fait des prestations de chômage – n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'ETAT dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

## **III. Quant aux indemnités de procédure**

Le requérant réclame encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte il échet de fixer cette indemnité à la somme de 1.000.- €.

La partie défenderesse sollicite quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- €.

Cette demande doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.



#### **IV. Quant à l'exécution provisoire du présent jugement**

Le requérant sollicite finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours.

Cette demande est à déclarer non fondée pour la condamnation à la réparation du préjudice moral que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif, ainsi que pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, alors que les conditions d'application des articles 115 et 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

La demande doit être rejetée pour le surplus eu égard à l'issue du litige.

### **PAR CES MOTIFS**

**le Tribunal du Travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

**déclare** la demande de **A.)** recevable en la forme ;

**donne acte** à **A.)** qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 37.952,96 € et qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait à la somme de 9.488,24 € ;

**donne finalement acte** à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du code du travail ;

**déclare** le licenciement que la société anonyme **SOC1.)** s.a. a prononcé à l'encontre de **A.)** en date du 18 décembre 2015 abusif ;

**déclare non fondée** la demande de **A.)** en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

**déclare fondée** sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 5.000.- € ;

**déclare fondée** sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 14.983,20 € ;

**déclare non fondée** sa demande en paiement d'une indemnité de départ et la rejette ;

**partant condamne** la société anonyme **SOC1.)** s.a. à payer à **A.)** le montant de (5.000.- € + 14.983,20 € =) 19.983,20 € avec les intérêts légaux à partir du 5 février 2016, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**déclare non fondée** la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, et la rejette ;

**déclare fondée** la demande de **A.)** en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- € ;

**partant condamne** la société anonyme **SOC1.)** s.a. à payer à **A.)** le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**déclare non fondée** la demande de la société anonyme **SOC1.)** s.a. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

**déclare non fondée** la demande de **A.)** en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

**condamne** la société anonyme **SOC1.)** s.a. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier assumé Michel SCHOCKWEILER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Béatrice SCHAFFNER**

s. **Michel SCHOCKWEILER**