Texte pseudonymisé

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

Rép.no 3986/2024
(**rôle L-TRAV-381/2024**)

A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 1 3 D E C E M B R E 2 0 2 4

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le j u g e m e n t qui suit

dans la cause **e n t r e** :

PERSONNE1.), salarié, demeurant à L-ADRESSE1.),

demandeur, comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour, demeurant à ESCH-SUR-ALZETTE,

e t

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de et à Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

défenderesse, comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Rachel JAZBINSEK, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse, en l'étude duquel domicile est élu.

en présence de l'**ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-ADRESSE4.), dûment informé, comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

P R E S E N T S :

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Lisa DEPELCHIN**, assesseur – employeur ;
- **Alain RONK**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

F A I T S :

Suite à la requête déposée le 14 mai 2024 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées avec l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'audience publique du lundi, 03 juin 2024.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, se présenta pour la partie défenderesse et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Maître Claudio ORLANDO. L'affaire fut alors contradictoirement remise au vendredi, 07 juin 2024 pour fixation des plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 07 juin 2024, l'affaire fut contradictoirement fixée au vendredi, 11 octobre 2024 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 11 octobre 2024, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 06 décembre 2024 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 06 décembre 2024, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Sandrine LENERT-KINN, le mandataire de la partie requérante, et Maître Clarisse RETIF, en remplacement de Maître Rachel JAZBINSEK, la représentante du mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement, tandis que Maître Gaëlle CHOLLOT se présenta en remplacement de Maître Claudio ORLANDO, le mandataire de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

Sur ce, le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé,

le j u g e m e n t qui suit :

1. <u>Indications de procédure</u>

Par requête déposée au greffe le 14 mai 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après la société SOCIETE1.)) à comparaître devant le tribunal du travail de ce

siège aux fins d'entendre déclarer abusif le licenciement du 30 novembre 2023 et de l'entendre condamner au paiement des montants actualisés suivants :

- Préjudice matériel 2.939,35 €
- Préjudice moral 5.000,00 €
- Remboursement tickets essence 250,03 €

à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, (ci-après l'ETAT) a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur à lui rembourser le montant de 20.419,83 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

La demande, régulière en la forme, est recevable.

2. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 12 octobre 2020, PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) en qualité de peintre décorateur.

Par courrier recommandé du 30 novembre 2023, PERSONNE1.) a été licencié avec préavis de deux mois.

Par courrier recommandé du 5 décembre 2023, PERSONNE1.) a demandé à la société SOCIETE1.) la communications des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier recommandé du 7 décembre 2023, la société SOCIETE1.) lui a fourni les motifs suivants :

SCAN

Par courrier recommandé du 11 janvier 2024, l'ORGANISATION1.) a, pour le compte de PERSONNE1.), contesté le licenciement et les motifs invoqués.

3. Appréciation

3.1 La précision des motifs

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs n'auraient pas été exposés avec la précision requise par la loi et la jurisprudence.

La société SOCIETE1.) ne conteste pas l'imprécision de la lettre de motifs.

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités 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. »

Les motifs du congédiement 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 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.124-5(2) 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.

En particulier, en cas de licenciement pour motifs économiques, il appartient à l'employeur d'indiquer non seulement le motif économique le conduisant à prononcer le licenciement mais encore à préciser l'incidence de la suppression du poste de travail décidée sur l'emploi du salarié individuel licencié, expliquant pourquoi précisément le poste de travail occupé par ce salarié est supprimé. Dès lors, en cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du licenciement est partant précise si l'employeur y a indiqué les raisons de la restructuration de son entreprise, les mesures de restructuration qu'il a prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) fait valoir qu'il s'agirait d'un licenciement économique.

A ce titre, elle se contente d'indiquer que le motif est « raisons économiques ».

A la lecture de la lettre de licenciement, le tribunal constate que la lettre ne répond pas aux exigences de précision exigées par la loi et la jurisprudence alors qu'elle ne contient aucune précision exacte quant aux raisons de la restructuration de son entreprise, quant aux mesures de restructuration prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié.

La lettre de licenciement est ainsi rédigée de manière vague et générale.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, il y a partant lieu de déclarer le licenciement du 30 novembre 2023 abusif.

3.2 Indemnisation

3.2.1 Préjudice matériel

PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement de la somme de 2.939,25 euros à titre d'indemnisation de son préjudice matériel correspondant à une période de référence de sept mois.

La société SOCIETE1.) conteste la demande en faisant valoir que PERSONNE1.) n'aurait pas activement recherché de nouvel emploi, les trois cartes d'assignation de l'ADEM et son travail en intérim n'étant pas suffisant.

Conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages-intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service de l'employé ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

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 (Cour d'appel, 7 juillet 2005, numéro 29523 du rôle).

En l'espèce, il résulte des pièces versées en cause que PERSONNE1.) s'est présenté en mars 2024, suivant cartes d'assignation de l'ADEM, trois fois auprès d'un employeur.

Il a encore travaillé en intérim quelques jours en mai, juin et juillet 2024.

Il ne verse aucune pièce relative à une recherche d'emploi.

PERSONNE1.) ne versant aucune pièce détaillant ses recherches d'emploi, les cartes d'assignation de l'ADEM étant insuffisantes, les pertes de salaires postérieures au licenciement se trouvent en relation causale directe avec son inactivité et ne se trouvent plus en relation causale directe avec le licenciement abusif.

La demande de PERSONNE1.) en réparation de son préjudice matériel n'est par conséquent pas fondée.

3.2.2 Préjudice moral

PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement de la somme de 5.000,- euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral.

La société SOCIETE1.) conteste la demande.

PERSONNE1.) a droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

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.

Même si PERSONNE1.) n'a pas prouvé que la recherche d'un nouvel emploi lui a causé des tracas particuliers et qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel, il a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui, compte tenu de sa faible ancienneté, de son inactivité et des circonstances du licenciement, est à fixer ex æquo et bono à la somme de 500,- euros.

3.2.3 Remboursement des tickets essence

PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement de la somme de 250,03 euros à titre de remboursement des tickets essence avancés par lui.

Il soutient que la société SOCIETE1.) aurait pris l'usage de lui rembourser les tickets essence avancés par lui dans la mesure où il aurait dû, en l'absence de véhicule de la société mis à sa disposition, aller chercher ses collègues de travail pour les amener sur les chantiers.

La société SOCIETE1.) conteste la demande en faisant valoir que le remboursement de tickets essence ne serait pas prévu au contrat de travail.

Elle fait valoir n'avoir que ponctuellement et non systématiquement remboursé quelques tickets essence.

En l'espèce, il y a lieu de constater que le contrat de travail conclu entre parties ne prévoit pas le remboursement de tickets essence.

PERSONNE1.) n'établissant pas que la société SOCIETE1.) n'aurait pas mis à disposition de véhicule, qu'il aurait eu la charge d'amener les ouvriers sur les chantiers et que le remboursement de tickets essence aurait été d'usage et constituerait un droit acquis, il y a lieu de déclarer sa demande non fondée.

3.2.4 Demande de l'ETAT

L'ETAT demande sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur à lui rembourser le montant de 20.419,83 euros avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

Or, d'après l'article L.521-4, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Etant donné que la demande de PERSONNE1.) 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.

4. Indemnité de procédure

PERSONNE1.) a encore formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 1.000,- euros contre la société SOCIETE1.).

Au vu des éléments de la cause, le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à PERSONNE1.) à 500,- euros.

P A R C E S M O T I F S:

le tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme,

déclare abusif le licenciement avec préavis du 30 novembre 2023,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 500,- euros à titre de préjudice moral avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

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

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et

prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Vanessa WERCOLLIER** s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le _____.

s. **Michèle GIULIANI, greffière.**