

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 2593 / 2023
L-TRAV-246/22**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
16 OCTOBRE 2023**

Le tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du tribunal du travail de Luxembourg
Joey THIES	assesseur-employeur
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Marine SESSA, avocat, demeurant à Luxembourg.

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.) (Centre commercial SOCIETE2.)), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Matthieu BOUDRIGA DE CIANCIO, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Frédéric FRABETTI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

ainsi que

de l'**ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la cour, demeurant à Luxembourg, faisant défaut à l'audience.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 27 avril 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 16 mai 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 25 septembre 2023. Lors de cette audience Maître Marine SESSA exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Matthieu BOUDRIGA DE CIANCIO répliqua pour la société défenderesse.

Le tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

Jugement

qui suit :

Objet de la saisine

PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 27 avril 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) s.à r.l. devant le Tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de voir, aux termes du dispositif de la requête, tel que complété à l'audience du 25 septembre 2023 :

- dire que le licenciement intervenu le 5 janvier 2022 est abusif,
- condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. au paiement du montant de deux mois de salaire, soit au montant de 4.739,66 euros, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande, jusqu'à solde, à titre de préjudice matériel,
- condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. au paiement du montant de 5.000 euros, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande, jusqu'à solde, à titre de préjudice moral,
- condamner encore la société SOCIETE1.) s.à r.l. au paiement du montant d'un mois de salaire avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande, jusqu'à solde, pour cause d'irrégularité du licenciement,
- ordonner la communication de son contrat de travail,
- déclarer commun le jugement à intervenir à l'État du Grand-Duché de Luxembourg en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile de 2.500 euros.

À l'audience du 25 septembre 2023, PERSONNE1.) a déclaré renoncer aux demandes suivantes :

- condamner encore la société SOCIETE1.) s.à r.l. au paiement du montant d'un mois de salaire avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande, jusqu'à solde, pour cause d'irrégularité du licenciement,
- déclarer commun le jugement à intervenir à l'État du Grand-Duché de Luxembourg en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Il convient de lui en donner acte.

Société SOCIETE1.) s.à r.l.

À l'audience du 25 septembre 2023, la société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut à la surséance à statuer, principalement sur base de l'article 29 du règlement (UE) n° 1215/2012 du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (ci-après : le règlement (UE) n° 1215/2012 du 12 décembre 2012) et subsidiairement sur base de l'article 30 dudit règlement.

Plus subsidiairement, quant au fond, la société SOCIETE1.) s.à r.l. déclare se rapporter à prudence de justice quant au bien-fondé du licenciement, tout en contestant les demandes indemnitaires de PERSONNE1.).

Faits et rétroactes

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du tribunal, les faits et rétroactes pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *stagiaire animateur réseau* » par la société de droit français SOCIETE3.) S.A.S.U. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 3 septembre 2019, prévoyant une prise d'effet à la même date.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de deux mois, soit jusqu'au 14 mars 2022, par courrier du 5 janvier 2022.

Sur demande de motifs de PERSONNE1.) du 3 février 2022, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a adressé la lettre de motifs suivante à PERSONNE1.) :

« (...) Au moment de l'ouverture des magasins du Luxembourg en juillet 2021, M. PERSONNE1.) n'a eu cesse de mettre une pression énorme à M. PERSONNE2.) pour ne pas rester sur le magasin SOCIETE4.) à ADRESSE3.), voyant l'opportunité, entre autres, de pouvoir rejoindre sa compagne qui travaille au Luxembourg à l'aéroport. M PERSONNE2.) a fait savoir à M PERSONNE1.) qu'il ne pouvait accéder favorablement à sa demande.

Malgré cela, M PERSONNE1.) a continué de relancer M PERSONNE2.) à ce sujet et après plusieurs relances et de nombreux appels téléphoniques, M PERSONNE1.) a obtenu un entretien au siège à ADRESSE4.) avec M. PERSONNE2.).

Voyant qu'un poste allait sur libérer sur le magasin du ADRESSE5.), M PERSONNE2.) a accepté, afin de répondre à sa demande expresse et soutenue depuis le mois de juillet, de l'intégrer sur ce magasin en tant que Responsable. Il lui a été dit très clairement lors de cet entretien à ADRESSE4.), que son contrat de travail français allait s'arrêter dès lors qu'il commencerait à travailler au Luxembourg, et qu'il serait employé par la société SOCIETE1.) SARL. Aucune contestation n'a été émise à ce sujet par M PERSONNE1.). Il a par ailleurs eu toutes les réponses aux questions qu'il avait posé à ce sujet, notamment concernant le paiement du solde de ses congés ainsi que les documents de la fin de son contrat de travail. Son solde de tout compte, correspondant à son salaire du mois d'octobre et à ses congés non pris, lui a donc été transmis par courrier et le virement de 3 332.12 € a été validé le 31/10/2021.

L'attitude de M PERSONNE1.), agissant comme un électron libre ne souhaitant pas respecter les règles en vigueur dans nos entreprises tant au niveau organisationnel, comme les plannings et les transmissions d'informations nécessaires au bon fonctionnement du magasin, mais également d'un point de vue moral, comme le non-respect de ses collaborateurs, est tout simplement incompatible avec l'exercice de ses fonctions. A de nombreuses reprises M PERSONNE1.) a créé des conflits, engendré une désorganisation et une mauvaise cohésion au sein du groupe en ne souhaitant pas s'adresser à ses collaborateurs des différents services comme le planning, le RH, et le commercial puisqu'il passait directement et systématiquement en direct à travers M. PERSONNE2.).

M. PERSONNE2.) étant touché par une maladie très grave et étant en arrêt et en convalescence au moins encore jusqu'au mois de juin a priori d'après ses médecins, il ne peut accepter l'acharnement sans

cesse de M. PERSONNE1.) à son encontre pour lui faire réintégrer le magasin de ADRESSE3.), comme déjà décrit dans le courrier de son Conseil Juridique du 10 janvier 2022.

M. PERSONNE2.) lui a répondu clairement qu'il n'était pas possible de réintégrer le magasin de ADRESSE3.), et que nous ne pouvions pas à chaque fois que M. PERSONNE1.) avait envie de changer de magasin, d'accéder à ses désirs. De plus nous avons découvert, à la suite de son départ du magasin de ADRESSE3.), qu'il était à l'origine de certains problèmes dans l'équipe depuis un certain temps, et que c'est sans doute pour cette raison qu'il a voulu changer de magasin.

Depuis sa prise de poste au ADRESSE6.), M. PERSONNE1.) s'est rendu compte qu'il avait beaucoup de kilomètres à faire tous les jours et que ses collaborateurs sur place refusaient de se faire écraser psychologiquement par un Responsable de magasin n'agissant pas comme tel. M PERSONNE1.) pensait peut-être pouvoir instaurer son affluence et un mauvais climat comme il a réussi à le faire très discrètement pendant des mois à ADRESSE3.), comme pourront l'attester nos collaborateurs en relation avec M. PERSONNE1.).

Une décision devant être prise rapidement pour ne pas retomber dans le cercle vicieux que M. PERSONNE1.) a réussi à instaurer au magasin de ADRESSE3.), ou je précise, la direction n'avait aucune connaissance, c'est pour cela que nous avons décidé de licencier M. PERSONNE1.), en lui exemptant de réaliser sa période de préavis, pour éviter toutes repressions envers les vendeuses. Notre réaction de licencier M. PERSONNE1.) n'est qu'une décision de gestion de bon père de famille, pour éviter de retomber dans une situation identique aux nombreuses affaires de mœurs que M. PERSONNE1.) a pu avoir en France depuis quelques années. (...)

Le 10 mars 2022, PERSONNE1.) a saisi le conseil de prud'hommes de Metz (France) en vue de voir constater une rupture abusive du contrat de travail du 3 septembre 2019 par la société de droit français SOCIETE3.) S.A.S.U. au 31 octobre 2021.

Par jugement du 17 janvier 2023, le conseil de prud'hommes de Metz a statué comme suit :

« (...) Les Faits : Monsieur PERSONNE1.) a été embauché en CDI par la S.A.S.U. SOCIETE3.) à compter du 3 septembre 2019 en qualité d'animateur réseau stagiaire, niveau E de la Convention Collective Nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie. Monsieur PERSONNE1.) a ensuite bénéficié d'une évolution de poste et a, ainsi, été promu Responsable de magasin. Monsieur PERSONNE1.) exécutait sa prestation de travail au sein du magasin SOCIETE4.) situé au sein du Centre Commercial LECLERC situé ADRESSE3.).

En contrepartie de l'exercice de son activité, Monsieur PERSONNE1.) percevait une rémunération mensuelle brute de 2.036,52 €. La moyenne des salaires s'élève à 2 054,70 € brut.

Le 31/10/21, Monsieur PERSONNE1.) a reçu une attestation SOCIETE5.) lui notifiant qu'il ne faisait plus partie des effectifs de la S.A.S.U. SOCIETE3.) et qu'il aurait démissionné. Par la suite, il a reçu un bulletin de paie soldant ses droits sur une ancienneté de 2 ans et 1 mois en terme de salaires, indemnités de congés payés pour un montant total de 3 332,12 €.

Le certificat de travail mentionne que M. PERSONNE1.) a été employé comme responsable magasin jusqu'au 31 octobre 2021 [...]

Les Motifs : Monsieur PERSONNE1.) affirme que la société SOCIETE3.) aurait affecté de façon unilatérale Monsieur PERSONNE1.) à la boutique SOCIETE4.). Pour autant, les documents de fin de contrat ont été élaborés en ce sens et remis à M. PERSONNE1.) qui ne peut ignorer. L'attestation SOCIETE5.) fait clairement ressortir le motif de rupture du contrat de travail, à savoir une démission. Ce document a été édité le 31 octobre 2020, sans aucune contestation de la part de Monsieur PERSONNE1.). Concomitamment, d'une part, M. PERSONNE1.) n'a pas signé d'avenant à son contrat de travail initial pour une prise de fonction au Luxembourg et d'autre part, M. PERSONNE1.) a commencé immédiatement son activité salariale dans la boutique située au Luxembourg.

Le conseil estime donc de toute évidence, que Monsieur PERSONNE1.) était conscient, à ce moment-là, du caractère définitif de la rupture du contrat de travail et de la prise en compte de sa démission par son employeur, puisqu'il a signé son solde de tout compte sans aucune réserve. Il ne saurait revenir sur cette démission, 4 mois plus tard, au motif qu'il serait licencié de son nouveau poste.

En conséquence, le Conseil dit que la rupture des relations contractuelles est bien qualifiée de démission. [...]

En conséquence, le conseil déboute M. PERSONNE1.) de ses demandes (...) ».

PERSONNE1.) a interjeté appel contre ce jugement par déclaration du 10 février 2023.

Motifs de la décision

Quant aux moyens de la société SOCIETE1.) s.à r.l. tirés des articles 29 et 30 du règlement (UE) n° 1215/2012 du 12 décembre 2012

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut à la surséance à statuer, principalement, sur base de l'article 29 du règlement (UE) n° 1215/2012 du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale. À cet effet, elle fait valoir que PERSONNE1.) aurait été transféré intra-groupe de sociétés au Luxembourg, sans qu'il s'agisse d'une mutation définitive et sans conclure de nouveau contrat de travail, et ce au titre de la clause de mobilité contenue dans le contrat de travail du 3 septembre 2019. À la suite de la rupture du lien de travail, il aurait dû agir, d'une part, contre toutes les sociétés du groupe auquel appartiendraient tant la société SOCIETE1.) s.à r.l. que la société de droit français SOCIETE3.) S.A.S.U., ainsi que, d'autre part, soit au Luxembourg, soit en France, mais pas dans les deux États en même temps. Dans la mesure où la juridiction luxembourgeoise serait la seconde saisie et qu'il y aurait identité d'objet, de cause et de parties, il y aurait lieu à surséance à statuer. Subsidiairement, le Tribunal devrait surseoir à statuer en application de l'article 30 du règlement (UE) n° 1215/2012 du 12 décembre 2012, en raison de la connexité entre la présente instance et celle pendante en France, en ce que les demandes présentées en France (dommages matériel et moral) feraient double emploi avec les demandes formant l'objet de la présente saisine, de manière à ce qu'il existerait un risque de contrariété de décisions. En tout état de cause, PERSONNE1.) ne saurait être admissible, au regard du principe

juridique de l'estoppel et de la bonne administration de la justice, à demander, tant en France qu'au Luxembourg, pleine indemnisation pour chacune des ruptures du lien de travail respectivement présentées comme abusives.

PERSONNE1.) conclut au rejet desdits moyens.

Le présent litige comprend un élément d'extranéité, en ce qu'il se meut entre un salarié résidant en France et une société établie au Luxembourg, de sorte que le règlement (UE) n° 1215/2012 du 12 décembre 2012 s'applique.

- *Qualifications préalables nécessaires au titre de l'article 25 alinéa 1^{er} du Nouveau Code de procédure civile*

Aux termes de l'article 25 alinéa 1^{er} du Nouveau Code de procédure civile, le Tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail qui s'élèvent entre les employeurs d'une part, et leurs salariés, d'autre part.

Il s'agit d'une règle de compétence tenant à l'organisation judiciaire qui est d'ordre public et qui peut même être soulevée d'office par le Tribunal.

Dans les litiges présentant un élément d'extranéité, tant les règles de procédure — parmi lesquelles figure la disposition d'ordre public de compétence matérielle de l'article 25 alinéa 1^{er} du Nouveau Code de procédure civile — que la qualification juridique relèvent de la loi du for.

Dès lors, l'identification de l'employeur de PERSONNE1.) au sens de l'article 25 alinéa 1^{er} du Nouveau Code de procédure civile relève de la loi luxembourgeoise en tant que loi du for saisi.

Si la relation de travail exige l'échange d'une prestation de travail contre une rémunération, l'élément caractéristique est la subordination sous laquelle cette prestation de travail est effectuée. L'existence d'une subordination est appréciée par les tribunaux au cas par cas par rapport à un faisceau d'indices. L'employeur est ainsi celui qui a signé un contrat de travail et qui exerce l'autorité patronale à l'égard du salarié.

En l'espèce, il est constant au débat qu'aucun contrat de travail écrit n'a été signé entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) s.à r.l.

En l'espèce, il appartient dès lors, en application de l'article 58 du nouveau code de procédure civile, à PERSONNE1.) de rapporter la preuve que son employeur était la société SOCIETE1.) s.à r.l.

En l'espèce, les fiches de salaires versées renseignent la société SOCIETE1.) s.à r.l. en qualité d'employeur, ainsi que le 2 novembre 2021 en tant que date d'entrée en service. C'est encore la société SOCIETE1.) s.à r.l. qui a d'abord envoyé le courrier de licenciement du 5 janvier 2022 (qui énonce que « [...] il lui a été dit très clairement lors de cet entretien à ADRESSE4.), que son contrat de travail français allait s'arrêter dès lors qu'il commencerait à travailler au Luxembourg, et qu'il serait employé par la société SOCIETE1.) SARL. Aucune contestation n'a été émise à ce sujet par m PERSONNE1.). Il a par ailleurs eu toutes les réponses aux questions qu'il avait posé à ce sujet, notamment concernant le paiement du solde de ses congés ainsi que les

documents de la fin de son contrat de travail. Son solde de tout compte, correspondant à son salaire du mois d'octobre et à ses congés non pris, lui a donc été transmis par courrier et le virement de 3 332,12 € a été validé le 31/10/2021 [...] »), puis la lettre de motifs du 3 mars 2022.

En ce, il existe des indices graves, précis et concordants quant à l'existence d'un lien de subordination entre la société SOCIETE1.) s.à r.l. et PERSONNE1.), et, corrélativement, quant à l'existence d'une relation de travail non formalisée par un écrit entre parties à partir du 2 novembre 2021.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. est donc à considérer comme employeur de PERSONNE1.) au sens de l'article 25 alinéa 1^{er} du Nouveau Code de procédure civile à la présente instance.

- *Demandes en surséance à statuer sur base des articles 29 et 30 du règlement (UE) n° 1215/2012 du 12 décembre 2012*

L'article 29, alinéa 1^{er}, du règlement (UE) n° 1215/2012 du 12 décembre 2012 dispose que « [...] lorsque des demandes ayant le même objet et la même cause sont formées entre les mêmes parties devant des juridictions d'États membres différents, la juridiction saisie en second lieu sursoit d'office à statuer jusqu'à ce que la compétence de la juridiction première saisie soit établie ».

L'article 30, alinéa 1^{er}, dudit règlement énonce que « lorsque des demandes connexes sont pendantes devant des juridictions d'États membres différents, la juridiction saisie en second lieu peut surseoir à statuer ».

En l'espèce, il y a lieu de constater que :

- le présent litige se meut entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) s.à r.l. (voir *supra*), tandis que le litige devant le conseil de prud'hommes de Metz oppose PERSONNE1.) à la société de droit français SOCIETE3.) S.A.S.U., entité juridique différente,
- de surcroît, le présent litige concerne la période à partir du 2 novembre 2021, tandis que le litige pendant devant la Cour d'appel de Metz se rapporte à la période jusqu'au 31 octobre 2021.

Dans ces conditions, et sans qu'il n'y ait ni entorse à la règle de l'estoppel selon laquelle nul ne peut se contredire au détriment d'autrui ni obstacle à la bonne administration de la justice, il existe, à la fois, une disparité de parties et d'objet au regard de l'article 29 précité et une absence de connexité de nature à générer potentiellement une contrariété de décisions au sens de l'article 30 précité entre la présente instance et celle introduite par PERSONNE1.) en France.

Il n'y a dès lors pas lieu de surseoir à statuer au titre des articles 29 et 30 du règlement (UE) n° 1215/2012 du 12 décembre 2012.

Par application de l'article 21, point 1. b) i), du règlement (UE) n° 1215/2012 du parlement européen et du conseil du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, le Tribunal de céans, en tant que tribunal du lieu où PERSONNE1.) a

accompli habituellement son travail, est territorialement compétent pour connaître des demandes du requérant.

Quant au moyen tiré de la violation de l'interdiction de licencier en période de maladie

PERSONNE1.) conclut au caractère abusif du licenciement du 5 janvier 2022 au motif qu'il se serait en incapacité de travail à partir du 6 janvier 2022, suivant certificat médical du même jour ayant porté incapacité de travailler jusqu'au 19 janvier 2022.

L'article L.121-6 du code du travail dispose que « (1) *Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou le représentant de celui-ci. L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit. (2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible. (3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, [...] La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive ».*

En l'espèce, la lettre de licenciement, expression de la volonté de sanctionner de l'employeur, porte la date du 5 janvier 2022, laquelle n'est pas contestée par PERSONNE1.) en tant que date d'envoi du courrier de licenciement.

En ce, et même indépendamment du fait que PERSONNE1.) ne verse pas de preuves quant aux diligences attendues de sa part au regard de l'article L.121-6 précité du code du travail, le certificat d'incapacité du 6 janvier 2022 se situe postérieurement à l'expression de la volonté de licencier de l'employeur, de sorte qu'il n'entre pas dans les prévisions dudit article.

Le moyen de PERSONNE1.) n'est dès lors pas fondé.

Examen du caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste la matérialité, la réalité et la pertinence des motifs énoncés dans la lettre de licenciement du 5 janvier 2022.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. se rapporte à prudence de justice.

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code de travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Ces motifs doivent être réels — c'est-à-dire objectifs excluant toutes convenances personnelles, manifestés extérieurement et susceptibles de vérifications — et sérieux, c'est-à-dire revêtir un certain degré de gravité.

La charge de la preuve de la réalité et du sérieux des motifs invoqués incombe, en cas de contestations, à l'employeur.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) s.à r.l. ne verse aucun élément de preuve à l'appui des motifs invoqués dans la lettre de licenciement du 5 janvier 2022 (non-respect des « règles en vigueur dans nos entreprises tant au niveau organisationnel, comme les

plannings et les transmissions d'informations nécessaires au bon fonctionnement du magasin, mais également d'un point de vue moral, comme le non-respect de ses collaborateurs, est tout simplement incompatible avec l'exercice de ses fonctions. A de nombreuses reprises M PERSONNE1.) a créé des conflits, engendré une désorganisation et une mauvaise cohésion au sein du groupe en ne souhaitant pas s'adresser à ses collaborateurs des différents services comme le planning, le RH, et le commercial puisqu'il passait directement et systématiquement en direct à travers M. PERSONNE2.) » ; « ses collaborateurs sur place [à ADRESSE7.)] refusaient de se faire écraser psychologiquement par un Responsable de magasin n'agissant pas comme tel. M PERSONNE1.) pensait peut-être pouvoir instaurer son affluence et un mauvais climat comme il a réussi à le faire très discrètement pendant des mois à ADRESSE3.) »).

La société SOCIETE1.) s.à r.l. ne satisfaisant ainsi pas à la charge de la preuve pesant sur elle en application de l'article 58 du nouveau code de procédure civile suivant lequel il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention, le licenciement du 5 janvier 2022 doit être déclaré abusif.

Quant au moyen tiré de l'absence de convocation à un entretien préalable

PERSONNE1.) soutient encore que le licenciement du 5 janvier serait irrégulier, sinon abusif, du fait qu'il aurait travaillé « *au sein d'une société appartenant à un groupe* », de sorte que l'employeur aurait été tenu de le convoquer à un entretien préalable avant le licenciement.

L'article L.124-12 (3) du code du travail dispose que « *la juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. L'indemnité visée à l'alinéa qui précède ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond* ».

En l'espèce, le licenciement du 5 janvier 2022 est abusif, de sorte que le Tribunal est dispensé d'analyser le moyen de PERSONNE1.), qui doit dès lors être déclaré sans objet.

Quant aux demandes indemnitaires

- *Préjudice matériel*

PERSONNE1.) réclame le paiement du montant de (2 mois de salaire x 2.369,83 =) 4.739,66 euros à titre de préjudice matériel qu'il aurait subi, en ce qu'il aurait retrouvé un emploi en France au 1^{er} mai 2022.

La partie défenderesse conteste cette demande, en faisant valoir que PERSONNE1.) aurait retrouvé un emploi dès le 1^{er} avril 2022.

En application de 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.

Le salarié victime d'un licenciement abusif n'en peut obtenir réparation que s'il établit l'existence d'un préjudice en relation causale directe avec la faute commise par son ancien employeur. Si l'indemnisation du préjudice matériel du salarié doit être aussi complète que possible, seules les pertes subies se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent sont indemnisées. En effet, le salarié licencié est obligé de faire tous les efforts pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement et partant minimiser son préjudice matériel, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne peut être considérée comme se trouvant en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Le salarié doit notamment procéder immédiatement, après son licenciement, à la recherche d'un nouvel emploi.

En l'espèce, PERSONNE1.) a été licencié le 5 janvier 2022 avec préavis jusqu'au 14 mars 2022 et dispense de travail pendant ledit préavis. Dans un courriel du 15 mars 2022, il fait part d'un entretien qu'il a eu le 2 mars 2022 auprès de la société SOCIETE6.) et d'un emploi en vue « *début avril* ». Dans sa requête, il indique avoir été embauché au 11 avril 2022 auprès de « SOCIETE7.) *au sein de l'enseigne SOCIETE6.)* », pour finalement soutenir qu'il n'aurait été embauché que le 1^{er} mai 2022 et de verser des fiches de salaire à partir du mois de mai 2022. Il ne verse en outre pas de pièces quant à la perception ou non d'indemnités de chômage.

Dans ces conditions, il ne prouve pas, comme il en a la charge, l'existence d'un dommage matériel au-delà de l'indemnité compensatoire de préavis dont son ancien employeur lui était redevable, de sorte que sa demande en réparation d'un préjudice matériel est à déclarer non fondée.

- *Préjudice moral*

PERSONNE1.) demande le paiement de 5.000 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice moral au regard du licenciement abusif prononcé à son encontre.

La partie défenderesse conteste cette demande, se prévalant de la faible ancienneté de service de PERSONNE1.).

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé.

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.

Au regard du licenciement déclaré abusif, le Tribunal retient que PERSONNE1.) a subi une atteinte à sa dignité de salariée.

Compte tenu de sa faible ancienneté de services continus, mais, d'autre part, des circonstances d'embauche et de licenciement, la demande de la partie demanderesse en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le

Tribunal fixe *ex æquo et bono* à 1.000 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 27 avril 2022, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

Demande de PERSONNE1.) en production du contrat de travail avec la société SOCIETE1.) s.à r.l.

Dans la mesure où il est établi à l'issue des débats que PERSONNE1.) n'a pas signé de contrat de travail écrit lors de son entrée au service de la société SOCIETE1.) s.à r.l. en date du 2 novembre 2021 (voir *supra*), sa demande en communication du contrat de travail n'est pas fondée.

Accessoires

- *Demande en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

La demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex aequo et bono* à 750 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

- *Demande en exécution provisoire*

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, dont il y a lieu de retenir qu'ils visent uniquement le salaire en numéraire mensuel, à l'exclusion de toute autre rémunération ou indemnité.

En l'espèce, il n'y a dès lors pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

- *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de la société SOCIETE1.) s.à r.l.

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du travail de Luxembourg,
statuant contradictoirement et en premier ressort,

vidant l'instance,

donne acte à PERSONNE1.) de sa renonciation aux demandes suivantes :

- condamner encore la société SOCIETE1.) s.à r.l au paiement du montant d'un mois de salaire avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande, jusqu'à solde, pour cause d'irrégularité du licenciement,

- déclarer commun le jugement à intervenir à l'État du Grand-Duché de Luxembourg en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi,

constate que PERSONNE1.) se trouvait dans une relation de travail avec la société SOCIETE1.) s.à r.l. à partir du 2 novembre 2021,

dit non fondés les moyens en surséance à statuer de la société SOCIETE1.) s.à r.l. tirés des articles 29 et 30 du règlement (UE) n° 1215/2012 du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale,

dit abusif le licenciement avec préavis prononcé par la société SOCIETE1.) s.à r.l. en date du 5 janvier 2022 à l'encontre de PERSONNE1.),

dit sans objet le moyen de PERSONNE1.) tiré du caractère irrégulier du licenciement avec préavis prononcé par la société SOCIETE1.) s.à r.l. à son égard en date du 5 janvier 2022,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice matériel,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 1.000 euros,

partant,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 27 avril 2022, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) à voir « *ordonner la communication de son contrat de travail* » avec la société SOCIETE1.) s.à r.l.,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 750 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière