

Répertoire no 2911/23
L-TRAV-230/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 14 NOVEMBRE 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Olivier GALLE
Laurent BAUMGARTEN
Yves ENDERS

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Assia BEHAT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

défaillante.

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 4 avril 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 25 avril 2023.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 26 octobre 2023. A l'audience de ce jour, Maître Assia BEHAT comparut pour la partie demanderesse. La partie défenderesse ne s'est ni présentée, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

Le mandataire de la partie demanderesse fut entendu en ses 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 fixé, le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 4 avril 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., 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 :	10.000,00 €
2) dommage moral :	4.000,00 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	7.354,30 €

soit en tout le montant de 21.354,30 € 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 500.- € 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.

A l'audience du 26 octobre 2023, le requérant a demandé acte qu'il augmentait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 12.137,70 €

Acte lui en est donné.

La partie défenderesse ne s'est à l'audience du 26 octobre 2023 ni présentée, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

Etant donné qu'il ne résulte pas des éléments du dossier si l'acte introductif d'instance lui a été délivré à personne, il y a en application des articles 79 et 149 du nouveau code de procédure civile lieu de statuer par défaut à son encontre.

D'après l'article 78 alinéa 2 du nouveau code de procédure civile, le juge qui statue par défaut à l'encontre du défendeur ne peut faire droit à la demande que dans la mesure où il l'estime régulière, recevable et bien fondée.

En application de ce texte, le juge est d'office tenu d'examiner tous les moyens qui s'opposent à la demande, qu'ils soient ou non d'ordre public.

I. Quant à la recevabilité de la demande

Le requérant a à l'audience du 26 octobre 2023 augmenté sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 12.137,70 €

Il est néanmoins de doctrine et de jurisprudence qu'en cas de défaut de comparution du défendeur, le juge ne peut statuer que dans la seule limite des prétentions contenues dans l'acte introductif d'instance dont il est saisi, le demandeur ne pouvant jamais formuler des demandes nouvelles, respectivement augmenter ses conclusions, en l'absence du défendeur.

La qualification du jugement à intervenir au regard de l'article 79 du nouveau code de procédure civile ne remet pas en cause le principe du respect du contradictoire, ainsi que le respect des droits de la défense.

Dans la mesure où la partie défenderesse, absente à l'audience, n'a pas eu la possibilité de faire valoir ses moyens par rapport à l'augmentation de la demande en réparation du préjudice matériel que le requérant aurait subi du fait de son licenciement abusif à l'audience des plaidoiries, cette augmentation de la demande est irrecevable.

La demande, par ailleurs introduite dans les forme et délai de la loi, doit être déclarée recevable pour le surplus.

II. Quant au fond : quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 4 mars 2020 en qualité de « manager », l'a licencié avec effet immédiat par lettre datée du 3 octobre 2022.

La lettre de licenciement du 3 octobre 2022 est intégralement reproduite dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 10 novembre 2022.

B. Quant au caractère abusif du licenciement : quant à la précision des motifs du licenciement

a) Quant aux moyens du requérant

Le requérant fait en premier lieu 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.

En ce qui concerne le premier motif du licenciement, le requérant se demande quel est le reproche que la partie défenderesse a formulé à son encontre dans la lettre de licenciement.

En ce qui concerne ensuite le deuxième motif du licenciement, le requérant se demande en quoi a consisté le harcèlement moral qui lui est reproché.

Il fait finalement valoir à ce sujet que les faits ne sont pas datés.

En ce qui concerne finalement le troisième motif du licenciement, le requérant se demande en quoi a consisté la pression morale qu'il aurait exercée sur le chef de cuisine.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse n'a indiqué aucun exemple dans la lettre de licenciement.

Il fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse n'y a pas situé les faits dans le temps.

b) Quant aux motifs du jugement

D'après 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 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.124-10(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.

En ce qui concerne le premier reproche relatif aux faux horaires de travail, la nature de la faute que le requérant aurait commise ne ressort pas de la lettre de licenciement.

Si la partie défenderesse a ensuite pour les deux derniers motifs du licenciement indiqué la nature de la faute que le requérant aurait commise dans l'exercice de ses fonctions, elle n'y a pas indiqué les circonstances de fait et de temps entourant la faute reprochée.

La partie défenderesse n'a finalement pas indiqué dans la lettre de licenciement les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes reprochées le caractère d'un motif grave.

La partie défenderesse n'a partant pas indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement, de sorte que le licenciement qu'elle a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 3 octobre 2022 doit être déclaré abusif.

C. Quant aux demandes indemnitaires

a) Quant au dommage matériel

1) Quant aux moyens du requérant

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 10.000.- € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il fixe la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à 6,5 mois.

Il fait ainsi valoir qu'il a au mois d'octobre 2022 effectué une mission intérimaire, qu'il a travaillé pour une autre société du 1^{er} novembre au 29 décembre 2022 et qu'il a par la suite touché des indemnités de chômage du SOCIETE2.).

2) Quant aux motifs du jugement

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.

Or, s'il résulte des pièces versées que le requérant a travaillé pour une autre société à partir du 19 octobre 2022, il ne résulte d'aucun élément du dossier s'il a effectué une mission intérimaire auprès de cette société ou si cette dernière l'a engagé suivant contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée qui a pris fin par la suite.

Il doit en être décidé de même du contrat que le requérant a par la suite conclu avec la société SOCIETE3.).

Il y a partant lieu de décider qu'il y a rupture du lien causal entre le licenciement abusif et le dommage matériel que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif à partir du 19 octobre 2022 et de fixer la période de référence pour le calcul du préjudice matériel subi par le requérant à quinze jours.

La demande du requérant en réparation du préjudice matériel qu'il a subi du fait de son licenciement abusif doit partant être déclarée fondée pour le montant de $[15(\text{jours}) \times 8(\text{heures}) \times 21,2552 \text{ €} (\text{ Salaire horaire}) =] 2.550,62 \text{ €}$

b) Quant au dommage moral

1) Quant aux moyens du requérant

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif le montant de 4.000.- € ceci compte tenu des circonstances du licenciement, de son ancienneté et des efforts qu'il a effectués pour retrouver du travail.

2) Quant aux motifs du jugement

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 dépendant 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.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Le requérant a en tout cas subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme réclamée de 4.000.- €

c) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

1) Quant aux moyens du requérant

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [2(mois) X 173(heures) X 21,2552 €(salaire horaire) =] 7.354,30 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

2) Quant aux motifs du jugement

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.

En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.

L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent 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 salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. ».

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 licenciement a été déclaré abusif et que le requérant a été au service de la partie défenderesse pendant une durée inférieure à cinq ans, le requérant a en application des deux dispositions légales précitées droit à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois de salaire.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit partant au vu des pièces versées être déclarée fondée pour le montant réclamé de 7.354,30 €

III. Quant à la demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 500.- € 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 l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme réclamée de 500.- €;

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant par défaut à l'égard de la société à responsabilité limitée

SOCIETE1.) s.à r.l. et en premier ressort,

donne acte à PERSONNE1.) qu'il augmente sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 12.137,70 €;

déclare irrecevable la demande de PERSONNE1.) en augmentation de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif ;

déclare sa demande recevable en la forme pour le surplus ;

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 3 octobre 2022 abusif ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il a subi du fait de son licenciement abusif pour le montant de 2.550,62 €;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 4.000.- €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 7.354,30 €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (2.550,62 €+ 4.000.- €+ 7.354,30 €=) 13.904,92 € avec les intérêts légaux à partir du 4 avril 2023, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 500.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. 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 Yves ENDERS, 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. Yves ENDERS