

Répertoire no 2915/23

L-TRAV-709/22

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 L-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:

PERSONNE2.), exploitant la SOCIETE1.),

demeurant professionnellement à L-ADRESSE3.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Emilie SCHEIDT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Stéphane MEYER, 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'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 Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître Clarisse RETIF, avocat, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, 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 16 décembre 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 10 janvier 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, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Emilie SCHEIDT et Maître Clarisse RETIF représenta l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire des 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 fixé, le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 16 décembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, PERSONNE2.), 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 : | 20.000,00 € |
| 2) dommage moral : | 7.000,00 € |
| 3) indemnité compensatoire de préavis : | 5.858,60 € |

soit en tout le montant de 32.858,60 € 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 750.- € 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.

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 26 octobre 2023, 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 6.620,12 €

Acte lui en est donné.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a à l'audience du 26 octobre 2013 requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 24.066,46 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 26 novembre 2022 au 30 septembre 2023 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

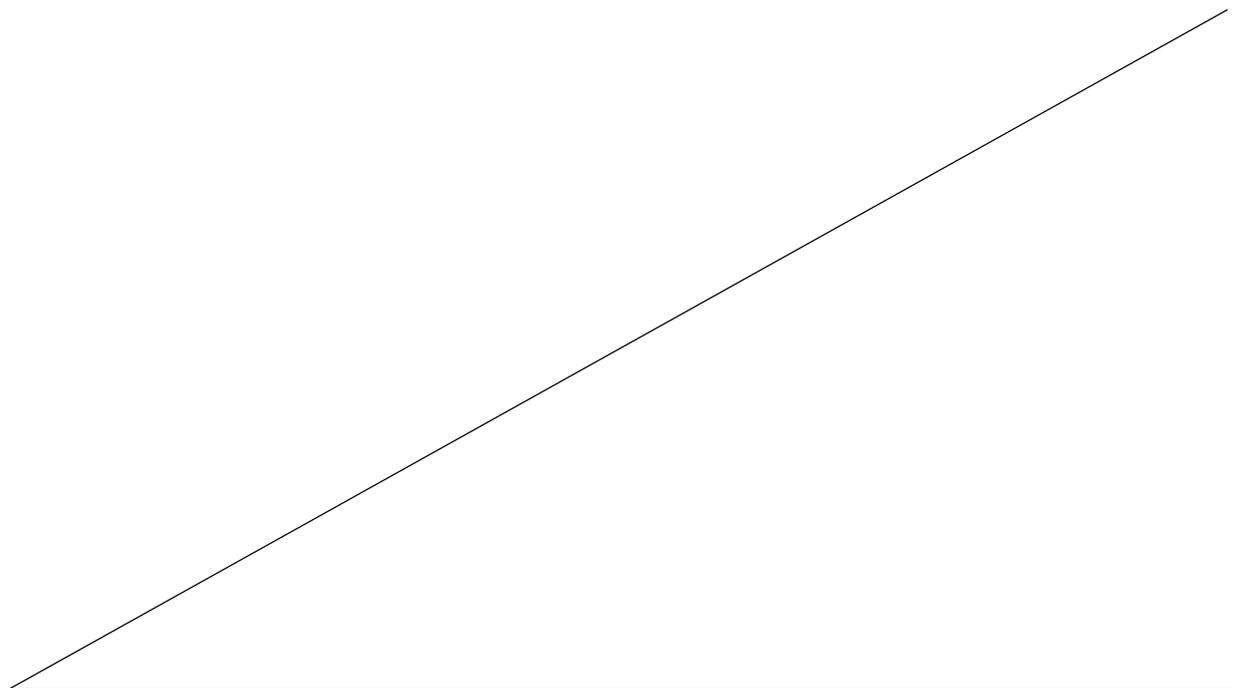
Il échet également de lui en donner acte.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 1^{er} décembre 2021 en qualité d'« assistant pharmaceutico-technique », l'a licencié avec effet immédiat par courrier daté du 24 octobre 2022.

Ce courrier est rédigé comme suit :



Le requérant a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 8 novembre 2022.

B. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant à la protection édictée par l'article L.121-6 du code du travail

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que son licenciement est abusif alors que la partie défenderesse l'aurait licencié en violation des dispositions de l'article L.121-6 du code du travail.

A l'appui de son premier moyen, le requérant fait exposer qu'il a informé la partie défenderesse en date du 22 octobre 2022 à 10.18 heures par mail de son absence.

Il fait ensuite exposer que le lundi suivant, le 24 octobre 2022, il a encore informé la partie défenderesse par mail à 9.38 heures qu'il allait être absent de son travail ce jour-là.

Il fait finalement exposer qu'il a en date du 24 octobre 2022 envoyé son certificat médical à la partie défenderesse à 16.58 heures.

Il soutient partant qu'il a été protégé contre son licenciement en vertu de l'article L.121-6 du code du travail.

Il fait encore valoir que si la partie défenderesse lui a envoyé en date du 24 octobre 2022 sa lettre de licenciement, il a déjà été protégé dans la mesure où il avait informé la partie défenderesse de son absence avant d'être licencié.

Il fait finalement valoir que le courrier contenant son certificat médical s'est croisé avec la lettre de licenciement, de sorte qu'il aurait en vertu de l'article L.121-6 du code du travail déjà été protégé.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse a réceptionné son certificat médical le jour de son licenciement.

Il fait ainsi valoir qu'il a été de bonne foi, raison pour laquelle il aurait été protégé au moment de son licenciement.

Le requérant fait finalement valoir à ce sujet que lorsqu'il a envoyé son certificat médical, il n'a pas encore été au courant de son licenciement.

En ce qui concerne en premier lieu les mails du requérant des 22 et 24 octobre 2022, la partie défenderesse soutient que ce n'est pas la première fois que le requérant lui a envoyé ce genre de mails.

Elle fait ensuite valoir que les conditions de l'article L.121-6 du code du travail ne sont pas remplies en l'espèce.

Elle fait en effet valoir que le requérant lui a en date des 22 et 24 octobre 2022 seulement indiqué qu'il allait être absent sans lui indiquer qu'il allait l'être pour cause de maladie.

Elle fait ainsi valoir qu'elle ne savait pas pourquoi le requérant était absent.

Elle fait encore valoir qu'elle a essayé de contacter par téléphone le requérant qui ne lui aurait cependant pas répondu.

Elle fait ainsi valoir que le 24 octobre 2022, le requérant n'a pas été là à 8.00 heures et qu'il n'a pas répondu à son coup de téléphone.

Elle fait finalement valoir qu'elle avait besoin du requérant dans la pharmacie alors qu'elle aurait à l'époque connu une pénurie de main-d'œuvre.

Elle conclut à ce sujet que le requérant, qui n'aurait pas dit qu'il allait être absent pour cause de maladie, a été absent sans justification.

En ce qui concerne ensuite l'avertissement qu'elle a donné au requérant le 24 octobre 2022, la partie défenderesse fait valoir qu'elle l'a envoyé avant qu'elle sache que son ancien salarié allait de nouveau être absent ce jour-là.

Elle fait ensuite exposer que le requérant lui a par la suite envoyé son mail l'informant qu'il ne se rendrait pas à son travail.

Elle fait encore valoir à ce sujet qu'elle a ensuite licencié le requérant pour absences injustifiées.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que le requérant lui a envoyé son certificat médical par mail après l'envoi de la lettre de licenciement.

Elle fait encore valoir que ce certificat médical n'a pas été lisible.

Elle fait finalement valoir qu'elle n'a réceptionné le certificat médical par voie postale que le 27 octobre 2022 et qu'elle n'a pu le lire qu'à ce moment-là.

La partie défenderesse conclut dès lors que le requérant n'a pas été protégé par les dispositions de l'article L.121-6 du code du travail au moment de son licenciement.

Le requérant conteste qu'il ait souvent envoyé des mails à la partie défenderesse pour l'informer qu'il serait absent.

Il conteste encore que la partie défenderesse ait essayé de le joindre les 22 et 24 octobre 2022.

Il fait finalement valoir que la partie défenderesse a en date du 24 octobre 2022 pu voir qu'il lui avait envoyé un certificat médical.

Le requérant fait partant valoir que la partie défenderesse, qui aurait été en possession de son certificat médical le 24 octobre 2022 et qui aurait partant été informée de sa maladie, est de mauvaise foi.

La partie défenderesse fait répliquer que peu importe finalement que le certificat médical soit lisible ou non alors que la lettre de licenciement serait partie avant l'envoi du certificat médical.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a reçu ce certificat après le licenciement à 17.00 heures.

La partie défenderesse donne finalement à considérer que le requérant ne l'a pas informée de sa maladie le premier jour de son incapacité de travail.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.121-6 du code du travail :

« (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, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.....

Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive..... ».

En ce qui concerne les trois premiers paragraphes de l'article L.121-6 du code du travail, ceux-ci sont, d'après la jurisprudence, à interpréter de la façon suivante :

- l'employeur recouvre le droit de licencier si l'avertissement oral n'est pas suivi, dans le délai de trois jours, d'un certificat médical ;
- le salarié a le droit de présenter immédiatement un certificat médical sans passer par la formalité de l'avertissement ;
- la loi exige en outre une information effective de l'employeur et il incombe à cet égard au salarié de rapporter la preuve qu'il a averti l'employeur de son incapacité de travail le premier jour de l'empêchement et que ce dernier a reçu le certificat médical afférent dans le délai légal ;
- aussi longtemps qu'il n'a pas reçu l'information que le salarié absent est incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur garde toute liberté pour mettre fin au contrat de travail du salarié.

L'obligation faite au salarié d'avertir l'employeur le premier jour de sa maladie et de lui faire parvenir endéans un délai de trois jours un certificat de maladie doit permettre à ce dernier non seulement d'être immédiatement informé de la maladie du salarié, mais encore de prendre des dispositions au niveau de l'organisation de son entreprise aux fins de pallier à l'absence de ce dernier.

Or, il appert à la lecture des mails des 22 et 24 octobre 2022 que le requérant a seulement informé la partie défenderesse qu'il allait être absent, ceci sans lui indiquer la cause de son absence.

La partie défenderesse n'avait partant au moment du licenciement pas reçu l'information du requérant qu'il était incapable de travailler pour cause de maladie, le certificat médical de son ancien salarié ne lui étant parvenu qu'après le congédiement de ce dernier.

Le requérant n'a partant pas été protégé par les dispositions de l'article L.121-6 du code du travail lorsque la partie défenderesse l'a licencié le 24 octobre 2022 pour absences injustifiées.

Le premier moyen du requérant doit partant être rejeté.

b) Quant à la précision des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

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 licenciement soit régulier.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de licenciement en quoi son absence injustifiée aurait entraîné la désorganisation de son entreprise.

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

Elle fait valoir que la lettre de licenciement, qui indiquerait que le requérant a été licencié pour ses absences injustifiées des 22 et 24 octobre 2022, renseigne à suffisance les motifs du licenciement.

2) 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.

La partie défenderesse reproche dans la lettre de congédiement deux absences injustifiées au requérant, de sorte qu'elle y a indiqué la nature des fautes qu'elle lui reproche.

Elle a encore indiqué dans la lettre de licenciement les dates auxquelles le requérant aurait été absent, à savoir les 22 et 24 octobre 2022.

Etant donné que la présence du salarié à son poste de travail constitue une obligation de résultat et que toute absence injustifiée entraîne nécessairement une perturbation de l'entreprise de l'employeur, la partie défenderesse n'avait pas besoin d'indiquer spécialement dans la lettre de licenciement les circonstances qui sont de nature à attribuer à cette absence injustifiée de deux jours le caractère d'un motif grave.

Il résulte des considérations qui précèdent que la partie défenderesse a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement, de sorte que le deuxième moyen du requérant doit être rejeté.

c) Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

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

Il fait en premier lieu valoir que la partie défenderesse ne saurait pas invoquer l'absence du 22 octobre 2022 à l'appui de son licenciement alors que cette absence aurait en date du 24 octobre 2022 fait l'objet d'un avertissement et qu'on ne saurait pas sanctionner deux fois le même fait.

Il fait encore valoir que l'avertissement du 24 octobre 2022 n'a pas été annexé à la lettre de licenciement, de sorte que la partie défenderesse ne saurait à défaut d'en avoir fait état dans la lettre de congédiement pas s'appuyer sur cet avertissement pour le licencier.

Il conteste ensuite l'avertissement du 24 octobre 2022.

Il fait ensuite valoir que son absence du 24 octobre 2022 ne constitue pas une absence injustifiée alors qu'il en aurait informé la partie défenderesse le jour de cette absence et qu'il lui aurait envoyé son certificat médical le même jour.

Il fait finalement valoir que même à supposer qu'il ait été en absence injustifiée pendant deux jours, cette absence de deux jours constitue un incident unique.

Le requérant fait ainsi valoir qu'un licenciement avec effet immédiat pour deux jours d'absence injustifiée constitue une sanction trop lourde.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

2) Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne en premier lieu l'avertissement du 24 octobre 2022, un employeur, qui après avoir constaté un comportement fautif d'un salarié, lui fait parvenir un avertissement, ne peut invoquer ledit comportement dans le cadre d'un licenciement que s'il établit d'autres faits postérieurs à celui qui a fait l'objet d'un avertissement.

L'employeur ne saurait en effet fonder un licenciement sur le seul fait de son salarié qui, en un premier stade, ne lui a pas paru d'une gravité telle que cette mesure ultime lui ait paru utile.

Si un même fait ne peut donc être sanctionné deux fois en ce sens que s'il a fait l'objet d'un avertissement, il ne peut plus ultérieurement motiver un licenciement, il en est autrement si le salarié a commis depuis le dernier avertissement une nouvelle faute, auquel cas l'employeur peut invoquer, en complément de ce nouveau grief, un grief déjà sanctionné par un avertissement.

La partie défenderesse ayant suite à l'avertissement du 24 octobre 2022 reproché une nouvelle absence injustifiée au requérant, elle a en application des développements qui précèdent pu invoquer l'absence du 22 octobre 2022 à l'appui du congédiement de son ancien salarié.

Ensuite, étant donné que le requérant n'a pas respecté les dispositions de l'article L.121-6 du code du travail pour ses absences des 22 et 24 octobre 2022, il y a eu absence injustifiée pendant deux jours.

Or, au vu des circonstances entourant ce licenciement, à savoir le fait que le requérant a informé la partie défenderesse qu'il n'allait pas venir travailler les 22 et 24 octobre 2022, qu'il a envoyé son certificat médical à la partie défenderesse le 24 octobre 2022 et que l'absence injustifiée de deux jours constitue un fait unique et isolé sur une période d'un an de service sans avertissements de la part de son ancien employeur sur la qualité du travail et la capacité de travailler du salarié, le tribunal de ce siège considère que l'absence injustifiée du requérant ne justifie pas un licenciement avec effet immédiat.

Le congédiement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 24 octobre 2022 doit partant être déclaré abusif.

C. Quant aux demandes indemnitaires

a) Quant au dommage matériel

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 6.620,12 € 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 huit mois.

La partie défenderesse conteste la première demande indemnitaire du requérant alors que ce dernier n'aurait pas établi qu'il a minimisé son dommage.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a fait que huit recherches d'emploi entre octobre 2022 et octobre 2023.

Elle fait ensuite valoir que le requérant, qui serait préparateur en pharmacie, n'a pas postulé pour des postes qui correspondent à sa formation.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a postulé pour un poste de préparateur en pharmacie auprès d'un hôpital, poste pour lequel il n'aurait pas les qualifications.

Elle fait encore valoir que le requérant a postulé pour un poste dans un magasin de sport, poste qui ne correspondrait pas à ses compétences.

Elle soutient ainsi que le requérant aurait dû postuler pour un poste de préparateur en pharmacie, ce qu'il n'aurait cependant pas fait.

Elle fait en effet valoir qu'il y a une pénurie de main-d'œuvre dans ce domaine d'activité.

La partie défenderesse conteste finalement la période de référence retenue par le requérant pour le calcul de son préjudice matériel alors que ce ne serait pas sa faute si le requérant n'a pas retrouvé du travail.

Le requérant conteste qu'il y ait une pénurie dans le secteur d'activité des pharmacies.

Il conteste encore qu'il soit préparateur en pharmacie et il fait valoir qu'il a auprès de la partie défenderesse été assistant en pharmacie.

Le requérant fait finalement valoir qu'il ne saurait pas lui être reproché d'avoir postulé dans d'autres secteurs d'activité pour retrouver un emploi.

La partie défenderesse fait répliquer que le requérant est suivant son CV assistant pharmacien et donc préparateur en pharmacie.

Elle fait ainsi valoir que le requérant joue sur les mots.

Elle fait encore valoir que le requérant n'a fait que huit candidatures sur un an, ce qui serait très peu.

La partie défenderesse demande finalement à titre subsidiaire à voir réduire au maximum la période de référence pour le calcul du préjudice matériel subi par le requérant.

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, d'après les pièces que le requérant a versées au dossier, le requérant n'a en tout état de cause fait que six recherches d'emploi entre le 24 octobre 2022 et le 31 janvier 2023.

Les demandes d'emploi que le requérant a faites suite à une carte d'assignation lui adressée par l'ADEM ne sont en effet pas à prendre en considération pour apprécier si le requérant a activement recherché du travail alors qu'elles ne font pas preuve d'une initiative personnelle dans la recherche d'un nouvel emploi.

Le requérant n'a partant pas démontré qu'il a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice, de sorte qu'il doit être débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il a subi du fait de son licenciement abusif.

b) Quant au dommage moral

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 7.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste la deuxième demande indemnitaire du requérant alors que ce dernier n'aurait pas démontré qu'il aurait subi un dommage moral du fait de son licenciement.

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, qui n'a pas établi qu'il a activement cherché un nouvel emploi après son licenciement, n'a de ce fait pas démontré qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant a cependant 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 de 1.500.- €

c) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [2(mois) X 2.929,30 €(salaire mensuel) =] 5.858,60 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur cette demande.

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 du requérant a été déclaré abusif et que le requérant a été au service de la partie défenderesse pendant une période inférieure à cinq ans, ce dernier 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 est partant au vu des pièces versées fondée pour le montant de $[2(\text{mois}) \times 2.929,30 \text{ €}(\text{salaire mensuel}) - (380,32 \text{ €} + 1.766,64 \text{ €}(\text{indemnités de chômage touchées du 24 octobre au 24 décembre 2022})) =] 3.711,64 \text{ €}$

En effet, s'il a été décidé à d'itératives reprises que l'indemnité compensatoire de préavis redue par l'employeur au salarié suite à un licenciement avec effet immédiat déclaré abusif présente un caractère forfaitaire et qu'elle est due sans considération du préjudice réellement subi du fait de la brusque rupture du contrat de travail et qu'elle constitue partant un substitut de salaire qui ne peut être réduit ou supprimé, force est de constater qu'il en va autrement lorsque le salarié perçoit des indemnités de chômage pendant la période censée couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

Dans cette hypothèse et par application des articles L.521-4 et suivants du code du travail, les indemnités de chômage sont déduites de l'indemnité compensatoire du préavis, le salarié placé en chômage ne pouvant être financièrement mieux placé que s'il était encore engagé dans une relation de travail.

Il en résulte que c'est la perte de rémunération qui est réparée par l'indemnité compensatoire de préavis, à savoir en l'espèce la rémunération pendant les deux mois suivant le licenciement du requérant.

Dans la mesure où l'ETAT a partiellement comblé le manque à gagner du salarié par l'octroi d'indemnités de chômage, ces montants sont à déduire du montant de l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle le salarié a droit en principe.

II. Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi

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 à voir condamner la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 24.066,46 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 26 novembre 2022 au 30 septembre 2023 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

D'après l'article L.521-4(5) du code du travail, 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 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 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 à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 750.- €

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, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme réclamée de 750.- €

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- €

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée 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 PERSONNE1.) recevable en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 6.620,12 €;

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 PERSONNE2.) a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 24 octobre 2022 abusif ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) 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 1.500.- €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 3.711,64 €;

partant **condamne** PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.) le montant de (1.500.- €+3.711,64 € => 5.211,64 € avec les intérêts légaux à partir du 16 décembre 2022, 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 PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 750.- €;

partant **condamne** PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 750.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE2.) en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

condamne PERSONNE2.) 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