

Répertoire no 2984/23

L-TRAV-69/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 21 NOVEMBRE 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix

Jeff JÜCH

Donato BEVILACQUA

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 Martine KRIEPS, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Martine KRIEPS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,

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

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Anne CHARTON, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pierre REUTER, 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,

ayant pour avocat Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

défaillant.

F A I T S:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 30 janvier 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 21 février 2023.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 31 octobre 2023. A l'audience de ce jour, Maître Martine KRIEPS comparut pour la partie demanderesse, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Anne CHARTON. L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est à l'audience du 31 octobre 2023 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens. Par courrier faxé au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 27 octobre 2023, il a cependant informé le tribunal de ce siège qu'il n'avait pas de revendications à formuler dans la présente affaire.

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 SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 30 janvier 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE2.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif les montants suivants :

- 1) à titre de dommage moral pour rupture illégale et injustifiée du contrat de travail le montant brut de 10.000.- €avec les intérêts légaux tels que de droit à partir du 21 décembre 2021, date

du licenciement, sinon à partir du 28 janvier 2022, date de la contestation du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

- 2) mensuellement, tant qu'elle n'aura pas retrouvé un nouvel emploi, une indemnité brute de 5.739,94 € (indice 855,62), adaptée à l'indice tel qu'il sert à l'adaptation des traitements et salaires, avec les intérêts légaux tels que de droit à partir du 21 décembre 2021, date du licenciement, sinon à partir du 28 janvier 2022, date de la contestation du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;
- 3) mensuellement, à partir du jour où elle aura retrouvé un nouvel emploi, la différence entre la somme de 5.739,94 € (indice 855,62), adaptée à l'indice tel qu'il sert à l'adaptation des traitements et salaires, et le salaire mensuel qu'elle touchera auprès de son nouvel employeur, avec les intérêts légaux tels que de droit à partir du 21 décembre 2021, date du licenciement, sinon à partir du 28 janvier 2022, date de la contestation du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;
- 4) pour autant que le tribunal devait estimer qu'il n'est pas possible, pour une raison quelconque, d'allouer une indemnité compensatoire de préavis ou les indemnités compensatoires pour congés non pris, ces montants sont à prendre en considération dans la détermination du dommage matériel qui est à majorer en conséquence,

ou tout autre montant même supérieur à arbitrer par le tribunal ou à dire d'expert, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit à partir du 21 décembre 2021, date du licenciement, sinon à partir du 28 janvier 2022, date de la contestation du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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

Par la même requête, la requérante 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.

A l'audience du 31 novembre 2023, la requérante a demandé acte qu'elle réclamait actuellement le montant de 4.908,67 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Acte lui en est donné.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est à l'audience du 31 octobre 2023 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

Etant donné qu'il a pour avocat Maître Virginie VERDANET, il y a lieu de statuer contradictoirement à son égard.

I. Quant à la recevabilité de la demande

A. Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse conclut en premier lieu à l'irrecevabilité de la demande de la requérante pour cause de forclusion.

Elle fait en effet valoir que la requérante a déposé sa requête au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg le 30 janvier 2023 et qu'elle a contesté les motifs de son licenciement le 28 janvier 2022.

La requérante conclut au contraire à la recevabilité de sa demande.

Si elle admet qu'elle a contesté les motifs de son licenciement le 28 janvier 2022, elle fait cependant valoir que le 28 janvier 2023 a été un samedi, de sorte que le délai pour introduire son action en justice aurait en application de l'article 1256 du nouveau code de procédure civile été prorogé jusqu'au 30 janvier 2023.

Elle fait partant valoir qu'étant donné qu'elle a introduit son action le 30 janvier 2023, elle l'a fait dans les délais.

La requérante fait en effet valoir que c'est la date de la notification de la lettre de contestation qui doit être prise en compte pour la computation du délai.

B. Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-11(2) du code du travail :

« L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation.

A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L.124-5, paragraphe (2).

Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale.

Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année. ».

En outre, d'après l'article 1258 du nouveau code de procédure civile, lorsqu'un délai est exprimé en mois ou en années, il expire le jour du dernier mois ou de la dernière année qui porte le même quantième que le jour de l'acte, de l'évènement, de la décision ou de la signification qui fait courir le délai. A défaut d'un quantième identique, le délai expire le dernier jour du mois.

Finalement, d'après l'article 1260 du nouveau code de procédure civile, tout délai qui expirerait normalement un samedi, un dimanche, un jour férié légal ou un jour de rechange, est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

La requérante, qui a contesté son licenciement le 28 janvier 2022, avait dès lors en application de l'article L.124-11(2) du code du travail un an pour introduire son action en justice.

Etant donné que d'après l'article 1258 du nouveau code de procédure civile, ce délai d'un an a expiré le 28 janvier 2023 qui a été un samedi, le délai d'un mois a en application de l'article 1260 du même code été prorogé au lundi suivant, soit le 30 janvier 2023.

Etant donné que la requérante a déposé sa requête au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg le 30 janvier 2023, elle l'a encore fait dans le délai prescrit par l'article L.124-11(2) du code du travail.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est partant recevable et le premier moyen de la partie défenderesse doit dès lors être rejeté.

II. Quant au fond : quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé la requérante le 12 avril 2021 en qualité de « senior analyst », l'a suite à un entretien préalable au licenciement du 9 décembre 2021 licenciée avec préavis par courrier daté du 10 décembre 2021 avec dispense de prester le préavis.

La requérante a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 22 décembre 2021 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 21 janvier 2022.

Le courrier du 21 janvier 2022 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

La requérante a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 28 janvier 2022.

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

a) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante 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.

A l'appui de son premier moyen, la requérante fait valoir que la lettre de motivation du congédiement renvoie au mail du SOCIETE3.) du 21 septembre 2021 qui n'indiquerait pas quelle a été l'« expertise » qu'il aurait été attendue par ce dernier.

Elle fait encore valoir que la lettre de motifs ne donne aucune explication sur le manque de communication en anglais ou sur le manque de connaissance des outils informatiques.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a pas expliqué dans la lettre de motifs quel était le problème et qu'elle n'y a pas donné d'exemples concrets quant au manque de connaissance des outils informatiques et quant au manque de communication en anglais.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que la lettre de motifs n'indique pas quand elle aurait pu faire des formations, ni combien de formations elle aurait pu suivre.

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

b) Quant aux motifs du jugement

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.

Or, si la partie défenderesse a dans un premier temps indiqué dans la lettre de motifs la nature des fautes que la requérante aurait commises lorsqu'elle a été affectée au SOCIETE3.), à savoir un manque de connaissances des outils informatiques utilisés par le SOCIETE3.), ainsi qu'un gros problème de communication en anglais, elle n'y a pas indiqué les circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées.

Elle n'a ainsi étayé les fautes reprochées par aucun exemple concret et elle n'a pas situé les faits dans le temps.

Elle est ensuite restée en défaut de préciser dans la lettre de motifs la raison pour laquelle la candidature de la requérante a suite à l'entretien du 11 octobre 2021 été rejetée par la Commission européenne.

Elle n'y a ainsi pas précisé en quoi la maîtrise par la requérante de l'anglais aurait été insuffisante et en quoi la requérante aurait pour les programmes BPMN & SQL manqué de compétences techniques et en analyse fonctionnelle.

Elle est encore restée en défaut d'indiquer pourquoi la Commission européenne a par la suite encore refusé la candidature de la requérante.

Elle est finalement restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs quelle a été l'offre de formation qu'elle a mise à la disposition de la requérante en ce qui concerne la connaissance des outils informatiques et quelles sont les formations que la requérante a suivies à ce sujet.

Le tribunal de ce siège n'est partant pas en mesure d'apprécier si la requérante a fait des efforts pour se former ou non.

La partie défenderesse n'a partant pas indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du congédiement, de sorte que le licenciement qu'elle a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier daté du 10 décembre 2021 doit être déclaré abusif.

C. Quant aux demandes indemnitaires

a) Quant au dommage matériel

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 4.908,67 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Elle a fixé la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à douze mois.

Elle soutient ainsi que sa recherche d'emploi est variée et assidue.

Elle fait en effet valoir qu'elle a fait vingt-deux recherches d'emploi entre le 22 septembre 2021 et le 13 janvier 2022.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a en date du 16 janvier 2022 retrouvé du travail jusqu'au 30 avril 2022.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a de nouveau été au chômage du 1^{er} mai au 15 août 2022 et qu'elle a pendant cette période fait cinquante-deux recherches d'emploi.

Elle fait encore valoir qu'elle a de nouveau travaillé du 16 août au 19 novembre 2022.

La requérante fait finalement valoir qu'elle a de nouveau été au chômage à partir du 20 novembre 2022 et qu'elle a fait vingt-sept recherches d'emploi du 20 novembre 2022 au mois de février 2023.

La partie défenderesse donne à considérer que la requérante a dans le dispositif de sa requête demandé à titre de dommage matériel le montant de 5.739,94 € tant qu'elle n'aura pas retrouvé du travail.

Elle fait cependant valoir que la requérante, dont le préavis aurait expiré le 14 février 2022, a retrouvé du travail le 17 janvier 2022.

Elle fait partant valoir que la demande de la requérante en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif est devenue sans objet, sans intérêt, ceci alors que son ancienne salariée aurait retrouvé du travail.

Elle fait encore valoir que la requérante a auprès de son nouvel employeur été mieux rémunérée qu'elle l'a été auprès d'elle.

Elle fait finalement valoir qu'elle n'est pas responsable des pertes de salaire subséquentes de la requérante.

La partie défenderesse demande partant à voir rejeter la première demande indemnitaire de la requérante.

La requérante fait répliquer qu'elle a pris le premier emploi qui s'est présenté à elle.

Elle fait cependant valoir que le nouveau contrat de travail comporte une période d'essai de douze mois, de sorte que son emploi aurait été instable et précaire.

Elle soutient dès lors que les pertes subséquentes sont en relation avec le licenciement.

La requérante fait en effet valoir que la période de référence pour le calcul du préjudice matériel peut comporter des périodes qui vont au-delà du premier contrat.

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, la requérante, qui a été licenciée le 10 décembre 2021 avec un préavis de deux mois, a retrouvé du travail le 17 janvier 2022 suivant contrat de travail à durée indéterminée du 14 janvier 2022, soit pendant la période de préavis qu'elle a été dispensée de prester, ceci pour un salaire supérieur que celui qu'elle a touché auprès de la partie défenderesse.

Il y a partant rupture du lien causal entre le licenciement abusif et le dommage matériel que la requérante aurait subi du fait de son licenciement abusif à partir du 17 janvier 2022, de sorte que la requérante doit être déboutée de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

b) Quant au dommage moral

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 10.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse donne à considérer que la requérante n'avait qu'une ancienneté de huit mois dans sa société.

Elle fait ensuite valoir que la requérante a immédiatement retrouvé du travail, de sorte que ses tracas auraient été réduits.

Elle demande partant à voir rejeter la deuxième demande indemnitaire de la requérante, sinon à voir réduire le montant de la condamnation au titre de ce préjudice moral à de plus justes proportions.

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.

La requérante, qui a retrouvé un nouvel emploi le 17 janvier 2022, n'a après son licenciement pas dû se faire beaucoup de soucis pour son avenir professionnel.

La requérante a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salariée, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme de 3.750.- €

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

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge de la requérante l'intégralité des sommes exposées par elle 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 à la requérante à la somme de 1.000.- €

IV. Quant à la demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement

La requérante demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sur minute et avant enregistrement.

La demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation à la réparation du préjudice moral que la requérante a subi du fait de son licenciement abusif alors que les conditions d'application des articles 115 et 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

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

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 4.908,67 €;

déclare le licenciement que la société anonyme SOCIETE2.) s.a. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 10 décembre 2021 abusif ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle a subi de ce fait pour le montant de 3.750.- €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE2.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 3.750.- € avec les intérêts légaux à partir du 30 janvier 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 1.000.- €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE2.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

condamne la société anonyme SOCIETE2.) s.a. à tous les frais et dépens de l'instance ;

déclare le présent jugement commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

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