

Répertoire no 3328/23
L-TRAV-746/19

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 19 DECEMBRE 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Jeff JÜCH
Patrick JUCHEM
Yves ENDERS

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Victorien HERGOTT, avocat, en remplacement de Maître David GIABBANI, 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-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Elisabeth MACHADO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, en remplacement de Maître Régis SANTINI, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

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 Maître Sébastien COÏ, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

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 18 octobre 2019.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 26 novembre 2019.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 28 novembre 2023. A l'audience de ce jour, Maître Victorien HERGOTT comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Elisabeth MACHADO se présenta pour la partie défenderesse et Maître Sébastien COÏ 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 18 octobre 2019, 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 :	30.430,86 €
2) dommage moral :	10.143,62 €
3) indemnité pour perte de salaire :	30.430,86 €
4) salaire impayé :	2.110,81 €

soit en tout le montant de 73.116,15 € ou tout autre montant même supérieur à évaluer ex aequo et bono par le tribunal ou à dire d'expert, ce montant 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 1.500.- € 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.

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, afin qu'il puisse faire valoir ses droits.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 28 novembre 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 5.855,97 €

Il a finalement demandé acte qu'il augmentait sa demande en paiement d'arriérés de salaire à la somme de 2.535,91 €

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 28 novembre 2023 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 1.578,58 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 14 septembre au 1^{er} octobre 2019 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 a engagé le requérant le 4 septembre 2019 en qualité de chef de cuisine avec une période d'essai de six mois.

Par courrier daté du 5 septembre 2019, la partie défenderesse a mis le requérant a pied.

La partie défenderesse a licencié le requérant avec effet immédiat par courrier daté du 13 septembre 2019.

Le courrier du 13 septembre 2019 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

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

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que les motifs gisant à la base de son licenciement sont imprécis.

Il fait valoir à l'appui de son premier moyen que l'insuffisance professionnelle doit être détaillée sur des faits précis sur une certaine période.

Il fait ensuite valoir que la lettre de licenciement ne dit pas quelle est la qualité attendue par la partie défenderesse pour la préparation des plats.

Il fait encore valoir que la lettre de licenciement n'indique pas ce qui s'est passé en cuisine.

Le requérant fait finalement valoir que la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de licenciement ce qui n'allait pas chez lui.

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

Elle fait en effet valoir que les reproches, même formulés de manière générale, sont indetifiables.

b) Quant aux motifs du jugement

Il est constant en cause que la partie défenderesse a licencié le requérant pendant les quinze premiers jours de sa période d'essai.

D'après l'article L.121-5 du code du travail, il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave conformément à l'article L.124-10.

Selon 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.

Or, si la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de licenciement les faits qu'elle reproche au requérant, à savoir le fait qu'il ne serait pas en mesure de préparer des plats de qualité attendue par la clientèle habituelle, le fait que ses premiers contacts avec le reste du personnel auraient été déplorables et le fait qu'il aurait fait preuve d'une absence totale d'adaptation à son environnement de travail, tant par son agressivité que par sa vulgarité, elle n'y a notamment pas précisé les circonstances de fait entourant les faits reprochés.

La partie défenderesse n'a partant pas indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de licenciement, de sorte que le licenciement qu'elle a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 13 septembre 2019 doit être déclaré abusif.

C. Quant aux demandes pécuniaires du requérant

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 5.855,97 € 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 la période allant du 14 septembre 2019 au 2 janvier 2020.

La partie défenderesse fait valoir que la loi ne prévoit pas de sanction expresse en cas de résiliation abusive d'un contrat de travail en période d'essai.

Elle fait partant valoir que le requérant ne peut pas prétendre à une indemnisation du chef de son licenciement abusif alors qu'elle ne serait pas prévue par la loi.

Elle fait valoir à titre subsidiaire que le salarié en période d'essai n'a aucune garantie d'obtenir un contrat définitif et qu'il ne saurait être indemnisé que pendant la période de préavis qu'il n'a pas été en mesure de prester.

Elle fait ensuite valoir le dommage subi par le salarié doit être apprécié au cas par cas.

Elle fait ainsi valoir que le salarié abusivement licencié pendant la période d'essai doit prouver qu'il a subi un dommage.

Elle soutient ainsi que le requérant n'a pas subi de dommage alors qu'il n'aurait travaillé qu'un jour et demi.

Elle fait ensuite valoir que le requérant ne s'est pas posé de questions entre le premier jour de travail et son licenciement.

Elle fait encore valoir que le requérant ne s'est pas excusé pour son comportement.

Elle fait ainsi valoir que le requérant ne s'est pas préoccupé de sa situation.

Elle fait finalement valoir que le requérant s'attendait à être licencié.

Elle fait partant valoir que la perte du requérant doit compte tenu des circonstances être minimale.

La partie défenderesse conclut partant qu'étant donné que le préavis du requérant aurait été de 24 jours, que le requérant a retrouvé du travail seize jours après son licenciement et qu'il a touché des indemnités de chômage d'un montant de 1.578,58 €, le préjudice matériel subi par le requérant ne saurait en tout état de cause se chiffrer qu'à la somme de [4.057,45 €: 24(jours) X 16(jours) – 1.578,58 €(indemnités de chômage touchées) =] 1.126,49 €

2) Quant aux motifs du jugement

Il est de principe que si le salarié, irrégulièrement licencié pendant la période d'essai, ne peut prétendre à se voir dédommager de la perte d'un contrat définitif ou de la perte de salaires qu'il aurait pu toucher pendant une période de référence fixée dès lors qu'il ne peut pas se prévaloir d'une garantie contre une résiliation de son contrat de travail avant la fin de la période d'essai, il a cependant le droit d'être indemnisé du préjudice subi, même si aucun texte ne prévoit expressément une sanction pour celui qui résilie un contrat à l'essai en violation des dispositions le régissant.

En l'espèce, le requérant a retrouvé du travail le 1^{er} octobre 2020, de sorte qu'il est censé avoir fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

Le préjudice matériel que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif est égal à la perte de salaires qu'il a subie suite au non-respect du préavis, qui, au regard de sa période d'essai de six mois, était de vingt-quatre jours, déduction faite des indemnités de chômage qu'il a perçues pendant cette période et déduction faite des revenus qu'il a touchés pendant ces vingt-quatre jours auprès de son nouvel employeur.

La demande du requérant en réparation du préjudice matériel qu'il a subi du fait de son licenciement abusif doit dès lors être déclarée fondée pour le montant de [4.057,45 € (24 jours de préavis) – 1.578,58 € (indemnités de chômage touchées pendant les 24 jours de préavis) – 776,88 € (revenus touchés auprès du nouvel employeur du 2 octobre 2020 au 7 octobre 2020) =] 1.701,99 €

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 10.143,62 € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse demande à voir rejeter la deuxième demande indemnitaire du requérant.

Elle fait valoir que le requérant n'a pas tenu un seul jour à son poste de travail.

Elle fait encore valoir que l'attitude du requérant a entraîné sa décision de le licencier.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le requérant n'a pas d'ancienneté dans son entreprise.

2) Quant aux motifs du jugement

La résiliation du contrat de travail étant contraire à la loi, le requérant, qui a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi, a subi un préjudice certain du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié et des tracasseries qui lui ont été causées.

Le tribunal de ce siège fixe partant le préjudice moral que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 500.- €

II. Quant à la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [0,5(mois) X 5.071,81 €(salaire mensuel) =] 2.535,91 € à titre de salaire pour les quinze premiers jours de la période d'essai.

La partie défenderesse fait valoir qu'elle ne doit payer au requérant ses arriérés de salaire que pour la période allant du 4 au 13 septembre 2019, soit le montant net de 1.018,62 €

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'elle n'a pas payé le salaire litigieux au requérant alors qu'elle n'aurait pas réussi à joindre son ancien salarié pour obtenir son numéro de compte bancaire.

B. Quant aux motifs du jugement

Etant donné que le requérant est entré au service de la partie défenderesse le 4 septembre 2019 et qu'il a été licencié par elle le 13 septembre 2019, la partie défenderesse doit lui payer le salaire pour la période allant du 4 au 13 septembre 2019, soit le montant brut de [5.071,81 €(salaire mensuel) : 173 (heures) x 10 (jours) x 8 (heures) =] 2.345,35 €

En effet, le salaire redû au salarié se définissant par le salaire brut, il est de jurisprudence que la condamnation de l'employeur au paiement des salaires et autres indemnités doit porter sur le chiffre brut des gains et salaires alors que les retenues légales représentent une partie du salaire et que la condamnation n'empêche pas l'employeur d'exécuter son obligation légale de retenir pour compte et à décharge de son salarié les cotisations sociales et l'impôt sur le revenu.

Il en résulte qu'au moment du paiement du salaire, l'employeur est tenu légalement de faire les retenues du chef des cotisations sociales et impôts et que même si la condamnation porte sur le montant brut du salaire, l'employeur n'aura à verser que le montant net.

III. Quant à la demande du requérant en paiement du montant de 30.430,86 € à titre de perte de salaire sur une période prévisible de six mois

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 30.430,86 € à titre de perte de salaire sur une période prévisible de six mois.

Il fait valoir à l'appui de sa quatrième demande qu'il aurait dû pouvoir prêter sa période d'essai qui aurait dû lui laisser la possibilité de montrer ses compétences et de prouver ses capacités.

La partie défenderesse conclut au rejet de cette demande alors qu'elle ne devrait tout au plus payer au requérant que la perte que ce dernier a subie pendant la période de préavis à respecter.

B. Quant aux motifs du jugement

Etant donné que la jurisprudence ne prévoit à titre de dédommagement du salarié abusivement licencié pendant sa période d'essai que le droit à être indemnisé du préjudice qu'il a subi, préjudice correspondant à l'allocation d'une indemnité pour la période de préavis non respectée par l'employeur, la demande du requérant tendant à se voir payer ses salaires jusqu'à la fin de la période d'essai doit être déclarée non fondée.

IV. 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 1.578,58 € à titre des indemnités de

chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 14 septembre au 1^{er} octobre 2019 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

Etant donné que le licenciement avec effet immédiat prononcé par courrier daté du 13 septembre 2019 a été déclaré abusif et que la demande du requérant en réparation du préjudice matériel a été déclarée fondée sur une période de référence allant du 14 septembre au 7 octobre 2019, la demande de l'ETAT est fondée en ce qu'elle est dirigée contre la partie défenderesse.

En effet, 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.

Il y a partant lieu de condamner la partie défenderesse à payer à l'ETAT le montant de 1.578,58 € avec les intérêts légaux à partir du 28 novembre 2023, date de la demande, jusqu'à solde.

V. 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 1.500.- € 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, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme de 1.000.- €

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 5.855,97 €;

lui **donne** encore acte qu'il augmente sa demande en paiement d'arriérés de salaire à la somme de 2.535,91 €;

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 la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 13 septembre 2019 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 1.701,99 €;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait pour le montant de 500.- €;

déclare non fondée sa demande en paiement d'arriérés de salaire jusqu'à la fin de la période d'essai et la rejette ;

déclare fondée sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour le montant de 2.345,35 €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (1.701,99 €+ 500.- €+ 2.345,35 €= \Rightarrow) 4.547,34 €avec les intérêts légaux à partir du 18 octobre 2019, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare **fondée** la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, en ce qu'elle est dirigée contre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. pour le montant de 1.578,58 €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 1.578,58 €avec les intérêts légaux à partir du 28 novembre 2023, date de la demande, 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 à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000.- €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