

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 176 / 2024
L-TRAV-458/23

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 15 JANVIER 2024

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

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Joey THIES	assesseur-employeur
Nazzareno BENI	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demurant à L-ADRESSE1.),

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

et

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

partie défenderesse, comparant par Maître Rabah LARBI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Guillaume MARY, avocat à la Cour, les deux demurant à Luxembourg.

ainsi que

de **l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, faisant défaut à l'audience.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 25 juillet 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 28 août 2023. L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 4 décembre 2023. Lors de cette audience Maître Assia BEHAT exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Hélène Rabah LARBI répliqua pour la société défenderesse. L'État du Grand-Duché fit défaut.

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

Jugement

qui suit :

Objet de la saisine

PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 25 juillet 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) s.à r.l. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec préavis du 16 janvier 2023 qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, suivant actualisation opérée à l'audience du 4 décembre 2023, le tout avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

Préjudice matériel	1.544,74 euros
Préjudice moral	3.000,00 euros

PERSONNE1.) sollicite en outre la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 750 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Société SOCIETE1.) s.à r.l.

À l'audience du 4 décembre 2023, la société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut au rejet des demandes d'PERSONNE1.).

Faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité d'« *agent immobilier-responsable des ventes* » par la société SOCIETE1.) s.à r.l. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 6 avril 2021, avec effet à la même date.

Par courrier du 16 janvier 2023, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de 2 mois, ayant couru du 1^{er} février au 31 mars 2023.

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgé de 48 ans et avait une ancienneté de service de 21 mois.

Motifs de la décision

Examen du licenciement avec préavis prononcé le 16 janvier 2023

L'article L.124-5 du code du travail dispose que « (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. À défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif* ».

Le fait par l'employeur de ne pas répondre à la demande en obtention des motifs gisant à la base de son licenciement, c'est-à-dire de ne fournir aucun motif à son ancien salarié, rend le congédiement abusif, par application de l'article L.124-5 du code du travail (Cour 3^{ème} ch., 29 octobre 2020, rôle n° CAL-2019-00789).

En l'espèce, il est constant aux débats que la société SOCIETE1.) s.à r.l. n'a pas répondu, du moins dans le délai d'un mois après la notification de la lettre recommandée, à la demande de motifs d'PERSONNE1.) lui adressée par courrier recommandé daté au 16 janvier 2023, expédié le 23 janvier 2023 et réceptionné le 24 janvier 2023.

Le licenciement avec préavis prononcé le 16 janvier 2023 par la société SOCIETE1.) s.à r.l. est dès lors abusif.

Quant aux demandes indemnitaires

- *Préjudice matériel*

PERSONNE1.) demande le paiement du montant de 1.544,74 euros à titre de préjudice matériel, calculé sur base d'une période de référence du 1^{er} avril 2023 au 31 octobre 2023, avec la précision que durant les mois d'avril et de mai 2023, il n'aurait « *pas subi de préjudice alors qu'il a retrouvé un emploi avec salaire équivalent* » à celui perçu auprès de la société SOCIETE1.) s.à r.l.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conteste cette demande, en faisant valoir qu'il n'existerait plus de lien de causalité avec le licenciement pour la période au-delà de l'emploi trouvé avec effet au 1^{er} avril 2023.

En application de l'article L.124-12 (1) du code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

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

En l'espèce, il résulte des fiches de salaire versées par PERSONNE1.) qu'il a travaillé du 1^{er} avril 2023 au 19 juin 2023 en qualité de « *vendeur-représentant* » pour la société SOCIETE2.) s.à r.l. pour un salaire qu'il qualifie lui-même d'équivalent à celui perçu auprès de la société SOCIETE1.) s.à r.l.; il a ensuite perçu des indemnités de chômage entre le 10 juin 2023 et le 31 octobre 2023. PERSONNE1.) omet cependant de se prononcer quant aux conditions contractuelles et quant au contexte de la résiliation de la relation de travail avec la société SOCIETE2.) s.à r.l., de sorte qu'il y a rupture du lien de causalité — qui est à établir par le requérant — à la date du 19 juin 2023.

Dans ces conditions, la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation d'un préjudice matériel n'est pas fondée.

- *Préjudice moral*

PERSONNE1.) demande le montant de 3.000 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice moral au regard du licenciement abusif prononcé à son encontre.

La partie défenderesse conteste cette demande, en ce que le requérant aurait retrouvé immédiatement un emploi et ne prouverait pas s'être fait de soucis pour son avenir.

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

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel, n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

En l'espèce, au regard du caractère abusif du licenciement subi, le Tribunal retient qu'PERSONNE1.) a subi une atteinte à sa dignité de salarié. Compte tenu des circonstances du licenciement (l'employeur s'étant abstenu de se conformer à l'obligation légale de motivation du licenciement) et de l'assiduité du requérant dans la recherche de travail, mais en revanche également de son ancienneté de service relativement faible de 21 mois, la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le Tribunal fixe *ex æquo et bono* à 1.000 euros. Il y a lieu de prononcer la condamnation afférente, avec les intérêts au taux légal à partir du 25 juillet 2023, date de dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

Accessoires

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

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

La demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex æquo et bono* à 500 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

- *Frais et dépens de l'instance*

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

PAR CES MOTIFS :

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

vidant l'instance,

dit abusif le licenciement avec préavis prononcé le 16 janvier 2023 par la société SOCIETE1.) s.à r.l. à l'encontre d'PERSONNE1.),

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

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

partant, condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 25 juillet 2023, jusqu'à solde,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. encore à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

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

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

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière