

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 2574 /23
L-TRAV-83/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 12 OCTOBRE 2023

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLÉS, juge de paix
Myriam SIBENALER
Monia HALLER
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par la société à responsabilité limitée INTERDROIT SARL, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Dogan DEMIRCAN, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

PARTIE DÉFENDERESSE,

comparant par la société à responsabilité limitée Etude d'Avocats GROSS & Associés SARL, établie à L-ADRESSE4.), inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO3.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Franck SIMANS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître David GROSS, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse,

en présence de

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à ADRESSE5.),

comparant par Maître Fabienne GARY, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance de droit d'un premier jugement du tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 16 mars 2023, répertoire n° 875/23, invitant la partie défenderesse à produire les attestations testimoniales et refixant l'affaire pour continuation des débats à l'audience publique du jeudi, 28 septembre 2023, 9 heures, salle JP.0.02.

A cette audience, l'affaire fut utilement retenue et Maître Dogan DEMIRCAN comparut pour la partie demanderesse et Maître Franck SIMANS se présenta pour la partie défenderesse tandis que Maître Fabienne GARY représenta l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions.

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par requête régulièrement déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 3 février 2022, PERSONNE1.) avait demandé la convocation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de et à Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif sinon irrégulier le licenciement intervenu et pour s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 20.061,60 euros. En outre, il a requis l'allocation d'une indemnité de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

PERSONNE1.) avait encore sollicité la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui remettre, sous peine d'astreinte, le certificat de rémunération de l'année 2022, le certificat de travail ainsi que le solde de tout compte.

De son côté, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) avait sollicité reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 250 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, est intervenu volontairement au litige aux fins d'exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du Code de travail en vue d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancés par lui à PERSONNE1.) et a demandé la condamnation de la partie malfondée au fond du litige à lui payer la somme de 5.240,03 euros avec les intérêts légaux tels que de droit.

Par jugement du 16 mars 2023, le tribunal de travail de ce siège a donné acte à PERSONNE1.) qu'il renonce à ses demandes en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris et en paiement d'une indemnité de procédure, a donné acte à l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du FONDS POUR L'EMPLOI, de son recours et a, pour le surplus et a, avant tout autre progrès en cause, admis la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à produire en cause des attestations testimoniales pour prouver les faits résultant de l'offre de preuve.

A l'audience du 28 septembre 2023, PERSONNE1.) a déclaré qu'il entend maintenir sa demande tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A la même audience, l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du FONDS POUR L'EMPLOI, a réitéré et maintenu ses conclusions antérieures.

MOTIFS DE LA DECISION

PERSONNE1.) a été au service de la société SOCIETE1.) aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet en date du 15 novembre 2021 en la qualité de chef de rang.

Par un courrier recommandé du 13 janvier 2022, il a été licencié avec effet immédiat.

Il maintient ses contestations antérieures. Il considère qu'il ressort des deux attestations testimoniales qu'il a produites en cause, établies par PERSONNE2.) et PERSONNE3.), que pendant la soirée du 31 décembre 2021, il ne se serait pas présenté sur le lieu de travail en étant sous influence d'alcool et qu'il n'aurait pas non plus consommé des boissons alcooliques durant le service.

Quant à l'attestation testimoniale établie par PERSONNE4.) versée par la partie défenderesse, il estime qu'elle ne prouverait pas les motifs du licenciement offerts en preuve.

Concluant au caractère abusif du licenciement intervenu en date du 13 janvier 2022, PERSONNE1.) a sollicité la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants :

- | | |
|------------------------|------------|
| • indemnité de préavis | 5.015,40 € |
| • préjudice matériel | 1.253,85 € |
| • préjudice moral | 5.015,40 € |

La société SOCIETE1.) estime avoir prouvé la réalité et la gravité des motifs à la base du licenciement de PERSONNE1.) et elle maintient que les motifs invoqués dans la lettre de licenciement du 13 janvier 2022 seraient suffisamment graves pour justifier le licenciement avec effet immédiat de ce dernier.

PERSONNE1.) aurait violé les clauses claires résultant du contrat de travail concernant l'interdiction de consommer des boissons alcooliques sur le lieu de travail.

Enfin, en ce qui concerne les revendications financières formulées par le requérant concernant ses préjudices matériel et moral allégués, la société employeuse a maintenu ses contestations relatives aux montants réclamés tant dans leur principe que dans leur quantum.

Pour le surplus, les parties ont maintenu leurs moyens et prétentions antérieurs.

• **le licenciement**

La société SOCIETE1.) a reproché notamment à PERSONNE1.) de s'être rendu sur le lieu de travail en sentant l'alcool ainsi que d'avoir consommé des boissons alcooliques sur son poste de travail. Il aurait encore manqué de concentration et aurait été surexcité.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur au vu de l'article L.124-11 (3) du Code du travail.

PERSONNE1.) conteste les faits qui lui sont reprochés.

Il insiste sur ce que, à l'époque des faits litigieux, il y aurait eu l'obligation de porter le masque, de sorte qu'PERSONNE4.) n'aurait pas pu déceler une odeur d'alcool dans son haleine.

A titre d'éléments de preuve, la société SOCIETE1.) avait versé en cause un « rapport » rédigé par PERSONNE4.), présent le soir en question dans le restaurant ENSEIGNE1.) où a travaillé le requérant. Celui-ci a envoyé un mail en date du 3 janvier 2022 à plusieurs personnes de la société SOCIETE1.) dans lequel il décrit qu'au moment de commencer son service, « PERSONNE1.) » aurait senti fortement l'alcool. Plus tard, il lui aurait dit qu'il aurait trouvé son comportement inacceptable. En réponse, la société employeuse a demandé à PERSONNE4.) un rapport au sujet du comportement inacceptable du requérant.

Il avait encore versé un mail daté du 5 janvier 2022 de PERSONNE5.), occupant la fonction de « manager » du restaurant qui écrit avoir été informé que le requérant aurait bu trois verres contenant des digestifs pendant le service du 31 décembre 2021.

De son côté, PERSONNE1.) avait versé en cause deux attestations testimoniales établies par PERSONNE2.) et PERSONNE3.).

PERSONNE2.), client du restaurant ENSEIGNE1.), a déclaré qu'il s'y était rendu en date du 31 décembre 2021, vers 22.00 heures, et que « *à aucun moment jusqu'à notre départ à 22h50, nous avons remarqué que Mr PERSONNE1.) était sous l'emprise de l'alcool ou avoir consommé au bar.* » Ce dernier aurait toujours fait preuve de professionnalisme et d'attention et il aurait toujours été bien servi par ce dernier et que « *c'est pour cela que nous revenons fréquemment à ce restaurant* ».

PERSONNE3.), autre client, déclare avoir rencontré le requérant dans l'après-midi du 31 décembre 2021 et l'avoir accompagné jusqu'à son lieu de travail à 17.30 heures : « *A aucun moment, Monsieur PERSONNE1.) n'était sous l'emprise d'alcool au moment de prendre son deuxième service* ».

Ces pièces avaient déjà été examinées dans le jugement interlocutoire rendu en date du 16 mars 2023.

Le tribunal avait considéré que la preuve de la réalité des motifs n'a pas été rapportée à suffisance par lesdits éléments et a admis la société SOCIETE1.) à son offre de preuve reproduite dans le dispositif dudit jugement par production d'attestations testimoniales.

La société SOCIETE1.) a versé une attestation testimoniale rédigée par PERSONNE4.) qui relate ce qui suit :

« Am 31.12.2021 bin ich im ENSEIGNE1.) aushelfen gegangen, um den Manager dort zu vertreten.

Um 17h30 haben wir ein Briefing gemacht, wie vor jedem Service. PERSONNE1.) kam zu diesem Briefing zu spät (welches auch der Dienstbeginn war) und ich

konnte sehen dass er gedanklich nicht anwesend, geschweige denn konzentriert zugehört hatte. Nach dem Briefing wurden alle Vorbereitungen für den Service gemacht.

Der Service hat gegen 19h00 begonnen, als die Reservierungen kamen. Kurz darauf habe ich mich mit ihm auf der Treppe über einen Tisch unterhalten und habe bemerkt, dass er recht stark nach Alkohol gerochen hat. Daraufhin habe ich ihn mehr/besser beobachtet.

Während des Service war er gehypt und hat sehr laut mit Gästen gesprochen, was teilweise sehr auffällig war. Er hat sich nicht konzentrieren können und war weniger fokussiert. Kurz nach 22h00 Uhr habe ich eine Mitarbeiterin auf Pause geschickt die daraufhin im Backoffice essen gegangen ist. Obwohl alle Tische/Gäste bereits fertig waren mit Essen, hat PERSONNE1.) mitten im Restaurant eine lautstarke Diskussion angefangen, warum er „allein“ arbeiten muss. Ich selbst war noch da und auch der Bartender. Diese Diskussion war eher schon aggressiv. „What the fuck, why do I have to be here alone?“. You cannot decide this she goes on break. »

Au vu de l'ensemble des éléments soumis à l'appréciation du tribunal, il y a lieu de constater que la partie défenderesse n'a pas prouvé que PERSONNE1.) a consommé de l'alcool sous forme de trois verres de digestif sur son lieu de travail pendant le service au restaurant. En effet, PERSONNE5.) écrit dans le mail précité du 5 janvier 2022 qu'il aurait appris ce fait sans donner aucun détail et PERSONNE4.) ne mentionne pas cet incident dans son attestation testimoniale.

Les attestations testimoniales rédigées par PERSONNE4.) et PERSONNE3.) se contredisent quant au reproche que le requérant aurait senti l'alcool pendant la soirée.

Il est encore étonnant qu'PERSONNE4.) se soit contenté d'observer le requérant sans lui faire aucune remarque à ce sujet.

Enfin, le fait que le requérant se soit fâché de devoir assurer seul le service pendant la soirée de saint-sylvestre, même dans les termes décrits par PERSONNE4.), ne saurait constituer une faute grave. PERSONNE4.) n'a d'ailleurs pas explicitement déclaré que des clients aient entendu cette conservation.

Dans ces conditions, il y a partant lieu de déclarer abusif le licenciement de PERSONNE1.), intervenu en date du 13 janvier 2002.

• *l'indemnisation*

indemnité compensatrice de préavis

PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer de chef le montant de 5.015,40 euros.

L'article L. 124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L. 124-4 et L. 124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

En l'espèce et compte tenu de l'ancienneté de PERSONNE1.), celui-ci peut prétendre à un délai de préavis de deux mois.

Au regard de l'ancienneté de PERSONNE1.) et de son salaire, sa demande en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis est justifiée en principe pour la somme réclamée ($2 \times 2.507,70$) = 5.015,40 euros.

L'indemnité de préavis a un caractère forfaitaire en ce que le salarié, ayant fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat abusif, n'a pas besoin de justifier d'un préjudice pour les mois couverts par l'indemnité compensatoire de préavis:

C'est la perte de la rémunération qui est réparée par l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. Or, le manque de salaire ne peut être réparé qu'une seule fois.

Dans la mesure où l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a partiellement comblé ce déficit par l'octroi d'indemnités de chômage, les montants y afférents sont à déduire.

L'article L. 521-4 (5) du Code de travail prévoit que le montant des indemnités de chômage complet que l'employeur est condamné à rembourser sera porté en déduction des salaires, traitements ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au travailleur en application du jugement ou de l'arrêt et qu'aucune dérogation n'a été prévue par le législateur quant à l'indemnité compensatoire de préavis (cf. Cour 4 mai 2006, n°30239).

Suivant le décompte des prestations de chômage versé par l'ETAT, il appert que PERSONNE1.) a touché des indemnités de chômage à partir du 19 janvier 2022 jusqu'au mois de mars 2022 inclus.

Il reste partant un solde de $[5.015,40 - (908,27 + 2.165,88 + 1.082,94)] = 858,31$ à payer par la partie défenderesse à la partie requérante.

Au vu de ce qui précède, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer fondée pour le montant de 858,31 euros et non fondée pour le surplus.

Préjudice matériel:

PERSONNE1.) réclame à titre d'indemnisation de son préjudice matériel le montant de 1.253,85 euros pour la perte de salaires subie pendant la période allant du 16 mars au 1^{er} avril 2022, date à laquelle aurait débuté son nouvel emploi.

La partie défenderesse conteste la demande de ce chef formulée par le requérant tant dans son principe que dans son quantum.

Conformément à l'article L.124-12 du Code de travail, le salarié a, en principe, droit à des dommages intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service de l'employé ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

Il appartient au requérant d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif.

PERSONNE1.) a retrouvé un nouvel emploi à durée déterminée en tant que « *floor manager* » avec effet au 1^{er} avril 2022.

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 le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel.

La période de référence à fixer par la juridiction du travail est celle pendant laquelle le préjudice matériel notamment la perte de revenu qu'il a subie suite à la cessation des relations de travail, est en relation causale directe avec son licenciement abusif et doit partant être réparée par l'employeur fautif, de sorte que celle-ci ne peut prendre cours qu'à partir de la fin des relations de travail.

En l'espèce, pendant la période de référence, PERSONNE1.) a perçu les indemnités de chômage jusqu'au 31 mars 2022 à hauteur de 1.082,94 euros dont il n'a pas tenu compte dans son décompte.

Il n'a pas versé en cause des pièces justificatives quant à son préjudice matériel.

Eu égard aux circonstances de l'espèce, notamment en prenant en considération l'âge du requérant au moment de la recherche d'un nouvel emploi (il est né en 1987), ses qualifications professionnelles, la faible durée de la relation de travail et, enfin, la situation sur le marché de l'emploi, la période de référence en relation causale avec le licenciement abusif à retenir est de deux mois.

Dans la mesure où cette période de référence est couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, la demande en indemnisation du préjudice matériel subi est à rejeter.

Préjudice moral

PERSONNE1.) réclame de ce chef le montant de 5.015,40 euros.

Le montant pour préjudice moral subi par lui du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu des circonstances de l'espèce, ex aequo et bono, à la somme de 1.000 euros.

• les documents

Aux termes de sa requête, PERSONNE1.) avait encore sollicité la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui remettre, sous peine d'astreinte, le certificat de rémunération de l'année 2022, le certificat de travail ainsi que le solde de tout compte.

Cette demande n'a pas été débattue lors des plaidoiries.

Dans la mesure où il n'a pas été soutenu que la partie défenderesse n'a pas entre-temps remis ces documents, la demande est à rejeter.

• l'exécution provisoire

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, l'exécution provisoire n'est pas fondée pour la condamnation relative à la condamnation au paiement de dommages-intérêts et indemnités qui ne constituent pas des créances salariales.

• les indemnités de procédure

PERSONNE1.) a encore formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 1.500 euros contre son ancien employeur.

Cette demande n'est cependant pas fondée étant donné qu'il n'a pas établi l'iniquité requise.

Eu égard à l'issue du litige, il convient de rejeter la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

Quant à l'intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, déclara régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancés par lui à PERSONNE1.).

Il résulte des conclusions soumises à l'audience du 16 février 2023 au tribunal du travail, datant du 27 octobre 2022 et réitérées à l'audience du 28 septembre 2023, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG demande la condamnation de la partie mal fondée au litige à lui régler la somme de 5.240,03 euros avec les intérêts légaux tels que de droit.

Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du travailleur ou justifiée la démission motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'Emploi les indemnités de chômage par lui versées au travailleur pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt aux termes de l'article L. 521-4 (5) du Code de travail.

En l'espèce, il résulte des conclusions de l'Etat qu'il a versé pendant la période du 19 janvier au 31 mars 2022 le montant total de 5.240,03 € à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage.

Compte tenu des développements qui précèdent, l'employeur est donc tenu de rembourser à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG la somme de 4.157,09 euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice.

A défaut de préjudice matériel, il est à débouter pour le surplus.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

revu le jugement n°857/23 du 16 mars 2023 ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il maintient sa demande en paiement d'une indemnité de procédure ;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 13 janvier 2022;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel;

déclare fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis à concurrence de 858,31 €, et en indemnisation de son préjudice moral pour un montant évalué ex aequo et bono à 1.000,00 €;

partant,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.858,31 euros (mille huit cent cinquante-huit euros et trente et un cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

déclare non fondée la demande la demande tendant à la remise, sous peine d'astreinte, le certificat de rémunération de l'année 2022, le certificat de travail ainsi que le solde de tout compte ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, le montant de 4.157,09 euros (quatre mille cent cinquante-sept euros et neuf cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

dit la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, non-fondée pour le surplus;

déclare non fondée la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par PERSONNE1.) ;

déclare non fondée la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.);

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLÉS, 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 de la greffière

assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLÉS

s. Nathalie SALZIG