

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 623/24
L-TRAV-127/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 19 FEVRIER 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Philippe HECK
François SCORNET
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

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

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

ET:

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son ou ses gérant(s) actuellement en fonctions et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée AS-Avocats Etude Assa & Schaack s.à r.l., inscrite au Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1258 Luxembourg, 1, rue Jean-Pierre Brasseur, inscrite au registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B226960, représentée aux fins de la présente par Maître Rosanna MONGELLI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Luc SCHAACK, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

EN PRÉSENCE DE :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Delphine ERNST, avocat, en remplacement de Maître Lynn FRANK, 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 2 mars 2022, sous le numéro 127/22.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 28 mars 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 22 janvier 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIVIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 2 mars 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer des dommages et intérêts du chef des préjudices matériel et moral consécutifs au licenciement évalués à 10.000 euros, respectivement 5.000 euros.

Le requérant réclame encore le paiement de la somme de 1.000 euros à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

A l'audience des plaidoiries du 22 janvier 2024, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT) a demandé acte qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et il a conclu à la condamnation de la société SOCIETE1.) SARL à lui payer la somme de 33.730,72 euros.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) SARL à compter du 1^{er} septembre 2017 en qualité de couvreur.

Par courrier daté du 18 janvier 2021, la société défenderesse a notifié au requérant son licenciement avec préavis de 2 mois ayant débuté le 1^{er} février et pris fin le 31 mars 2021.

Par courrier daté du 29 janvier 2021, le requérant a demandé les motifs du congédiement.

Par courrier du 22 mars 2021 d'une organisation syndicale, le requérant a protesté contre le licenciement.

III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) demande au Tribunal de déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet.

A l'appui de cette demande, il fait plaider, en premier lieu, que ce congédiement est intervenu à une époque où il était en incapacité de travail dont la société employeuse avait été dûment informée.

Par ailleurs, le requérant donne à considérer qu'en dépit de son courrier daté du 29 janvier 2021, qu'il aurait envoyé le 9 février 2021, par lequel il a sollicité la communication des motifs du congédiement, la société SOCIETE1.) SARL est restée en défaut de lui fournir ces motifs dans le délai imparti. Le licenciement serait dès lors également abusif pour défaut de motivation.

Dans un dernier ordre de subsidiarité, le requérant soutient qu'en tout état de cause les motifs manquent de précision et qu'ils ne sont ni réels ni sérieux.

La société SOCIETE1.) SARL est d'avis que le licenciement est justifié et elle conclut à voir débouter le requérant de ses demandes indemnitaires.

Elle fait plaider qu'en raison de l'état de santé psychique de son gérant, la société SOCIETE1.) SARL a cessé toutes activités au 1^{er} janvier 2021. Le licenciement du requérant s'inscrirait dans cette cessation d'activité. La circonstance qu'PERSONNE1.) ait été en incapacité de travail n'aurait dès lors aucune pertinence en l'espèce étant donné que les dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail ne sauraient avoir pour effet d'obliger un employeur à maintenir son activité professionnelle pour la seule raison que l'un de ses salariés se trouve protégé contre le licenciement. Au contraire, les dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail ne sauraient faire entrave à un licenciement motivé par la cessation de l'activité de l'employeur.

La société SOCIETE1.) SARL ne conteste pas qu'elle n'a pas donné de suite à la lettre du requérant sollicitant la communication des motifs. Cette omission s'expliquerait par la maladie et la perte des facultés mentales du gérant. La société défenderesse donne cependant à considérer que la lettre de licenciement contenait d'ores et déjà l'indication claire et précise que le licenciement était motivé par la cessation d'activité de la société. Le requérant aurait dès lors parfaitement été informé des raisons de son congédiement ; aucune méprise à ce sujet n'aurait été possible.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la société SOCIETE1.) SARL conteste les demandes indemnitaires dans leurs quanta en soutenant que le requérant resterait en défaut de prouver qu'il a fait des efforts soutenus et effectifs pour retrouver rapidement un nouvel emploi.

Eu égard aux circonstances très particulières de l'affaire, il n'existerait en tout état de cause aucune iniquité dans le chef du requérant susceptible de justifier l'octroi d'une indemnité de procédure.

IV. Les motifs de la décision

La demande est recevable, la requête ayant été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi.

A. Le licenciement

L'article L.121-6 du Code du travail interdit à l'employeur dûment averti de l'état d'incapacité de travail ou en possession d'un certificat médical d'incapacité de travail de licencier un salarié, même pour motif grave.

Pour pouvoir bénéficier de la protection légale contre le licenciement prévue à l'article L.121-6 du Code du travail, le salarié a l'obligation non seulement d'informer son employeur de son incapacité de travail dès le premier jour, mais il doit également lui soumettre un certificat médical dans les trois jours au plus tard.

L'information donnée par le salarié le premier jour de son incapacité de travail lui permet, dans un premier temps, de bénéficier d'une protection contre le licenciement jusqu'au troisième jour. Cette protection ne cesse que si au troisième jour le certificat médical prescrivant l'arrêt de travail n'est pas parvenu à l'employeur.

Il appartient au salarié qui se prévaut de la protection prévue à l'article L.121-6 du Code du travail de prouver qu'il a satisfait aux conditions posées par cette disposition.

En l'espèce, PERSONNE1.) verse plusieurs certificats médicaux et notamment un certificat établi le 16 décembre 2020 prescrivant une incapacité de travail du 16 décembre 2020 au 15 janvier 2021 et un certificat du 18 janvier 2021 prescrivant un arrêt de travail pour la période du 16 janvier au 14 février 2021.

Le requérant ne verse aucune pièce et il ne formule aucune offre de preuve pour établir qu'il a effectivement remis ces certificats médicaux dans les délais impartis à la société

SOCIETE1.) SARL et qu'il a prévenu celle-ci de la prolongation de son arrêt de travail dès le premier jour.

Il n'est dès lors pas établi en cause qu'au moment de la notification du licenciement, PERSONNE1.) avait rempli les conditions pour pouvoir se prévaloir de la protection prévue à l'article L.121-6 du Code du travail.

Le moyen tiré d'une violation de la protection contre le licenciement de l'article L.121-6 du Code du travail est partant à rejeter.

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.

(3) [...]. »

Lorsque, comme en l'espèce, l'employeur fournit spontanément, dans la lettre de licenciement avec préavis, les motifs de ce licenciement, cette circonstance n'a pas pour effet de perturber le cours de la procédure. Ainsi, le salarié n'est pas privé de son droit de solliciter la communication des motifs et l'employeur est alors tenu d'y répondre dans le délai d'un mois imparti ; il ne saurait se prévaloir de la motivation d'ores et déjà contenue dans la lettre de licenciement pour se dégager de son obligation de répondre à la demande de communication des motifs.

En l'espèce, il est constant en cause que la société SOCIETE1.) SARL est restée en défaut de donner suite à la demande de communication des motifs.

Le licenciement doit partant être déclaré abusif pour défaut de motivation.

A titre superfétatoire, le Tribunal constate que la motivation contenue dans la lettre de licenciement manque en tout état de cause de précision dans la mesure où la date de la cessation d'activité n'est aucunement renseignée. Il est dès lors impossible d'apprécier la temporalité entre le licenciement et la cessation d'activité et de vérifier s'il existe un lien de cause à effet.

B. Les demandes indemnitaires du requérant

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'il a subi du fait de son licenciement abusif.

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

1. Le préjudice matériel

En l'espèce, le requérant réclame des dommages et intérêts d'un montant de 10.000 euros.

A l'audience des plaidoiries, son mandataire a demandé au Tribunal de tenir compte d'une période de référence de 4 mois après l'écoulement de la période de préavis, soit la période allant du 1^{er} avril au 31 juillet 2021. Aucun décompte n'a été présenté au soutien de cette demande.

PERSONNE1.) indique qu'il a retrouvé du travail à mi-temps à compter du 21 juillet 2022. Il résulte du décompte versé par l'ETAT que le requérant a touché des indemnités de chômage à compter du 1^{er} mars 2022 jusqu'au 28 février 2023 et qu'à compter du mois d'août 2022, il avait une activité ayant généré un revenu complémentaire impliquant une baisse du montant de l'indemnité de chômage. Il résulte par ailleurs des pièces produites (pièces 5 et 9 de Maître LENERT-KINN) que le requérant était en incapacité de travail pendant toute la durée de la période de référence dont il demande la prise en compte et au-delà de cette période jusqu'au 12 janvier 2022 (dernier certificat en date versé en cause). Le Tribunal en déduit que le requérant a perçu des indemnités pécuniaires de maladie pendant cette période d'incapacité de travail.

A défaut pour PERSONNE1.) de prouver l'existence et l'ampleur d'une perte de rémunération dans son chef pour la période du 1^{er} avril au 31 juillet 2021 pour laquelle il réclame une indemnisation, il y a lieu de le débouter de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef d'un préjudice matériel.

2. Le préjudice moral

Le requérant a en principe droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

En tenant compte de l'ancienneté (3 ans) et de l'âge (39 ans) du requérant au moment du licenciement, mais également des circonstances particulières de la cause et en particulier de l'indication dans la lettre de licenciement d'une cessation d'activité, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit à la demande en paiement de dommages et intérêts à titre de préjudice moral à concurrence d'un montant que le Tribunal fixe ex aequo et bono à 1.000 euros.

C. La demande de l'ETAT

L'article L.521-4 (8) du Code du travail dispose que « dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt ».

Eu égard à la décision à intervenir quant à la demande en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de l'ETAT.

D. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de faire droit à la demande du requérant en paiement d'une indemnité de procédure étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer pour assurer la défense de ses droits. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer cette indemnité au montant de 350 euros.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande d'PERSONNE1.) en la forme ;

donne 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 à l'encontre de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL ;

déclare abusif le licenciement notifié le 18 janvier 2021 à PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral consécutif au licenciement à concurrence du montant de 1.000 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.000 euros avec les intérêts légaux à partir du 2 mars 2022, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel consécutif au licenciement et en déboute ;

déclare non fondée la demande dirigée par l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi à l'encontre de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL et en déboute ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 350 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 350 euros à titre d'indemnité de procédure ;

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

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.