

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 2964/2023
(rôle L-TRAV-596/2022)

A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 1 7 N O V E M B R E 2 0 2 3

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le j u g e m e n t qui suit

dans la cause **e n t r e** :

PERSONNE1.), salariée, demeurant à L-ADRESSE1.),

demanderesse, comparant par Maître Melanie LOPES, avocat à la Cour, 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 ou ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

défenderesse, comparant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, établie à L-ADRESSE3.), représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., établie à la même adresse, RCS n° NUMERO2.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Laure WOEHLING, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse,

en présence de l'**ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-ADRESSE4.), dûment informé, comparant par Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

P R E S E N T S :

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Véronique WAGENER**, assesseur – employeur ;

- **Fernand GALES**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

FAITS :

Suite à la requête déposée le 27 octobre 2022 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées avec l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'audience publique du vendredi, 02 décembre 2022.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, se présenta pour la partie défenderesse et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Maître François KAUFFMAN.

L'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 24 février 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 24 février 2023, l'affaire fut contradictoirement fixée au vendredi, 26 mai 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 26 mai 2023, l'affaire fut contradictoirement fixée au vendredi, 27 octobre 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 27 octobre 2023, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Patricia J. OLIVEIRA en remplacement de Maître Melanie LOPES BARRADAS, le mandataire de la partie requérante, et Maître Jade MADERT, en remplacement de Maître Laure WOEHLING, la représentante du mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement, tandis que Maître Nathalie BOSQUET se présenta en remplacement de Maître François KAUFFMAN, le mandataire de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

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

le jugement qui suit :

1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 27 octobre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. (ci-après la société) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 23 août 2022 et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des montants actualisés suivants :

- Indemnité compensatoire de préavis	7.324,58 €
- Dommage matériel	21.973,74 €
- Dommage moral	10.000,00 €

à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Elle sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile ainsi que la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) a déclaré renoncer à ses demandes relatives à ses jours de congés non pris.

A l'audience des plaidoiries, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, (ci-après l'ETAT) a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie mal fondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 12.907,44 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

2. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 20 novembre 2017, PERSONNE1.) a été engagée par la société en qualité d' « assistant-vétérinaire ».

Par courrier du 23 août 2022, PERSONNE1.) a été licenciée par la société dans les termes suivants :

SCAN

Par courrier recommandé du 29 août 2022, l'ORGANISATION1.) a, pour le compte de PERSONNE1.), contesté le licenciement.

3. Appréciation

3.1 La précision du motif

PERSONNE1.) fait valoir que le motif à la base de son licenciement ne revêtirait pas le caractère de précision requis de sorte que le licenciement serait à déclarer abusif.

Le courrier de licenciement ne contenant qu'une phrase, il lui serait difficile de comprendre ce qui lui est reproché et quelle disposition elle n'aurait pas respecté.

La société estime que le motif invoqué serait suffisamment précis alors que l'ORGANISATION1.) aurait pris position sur le courrier du 11 août 2022 invoqué dans la lettre de licenciement.

Aux termes de l'article L. 124-10 (1) du Code du travail, « Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate. ».

En vertu de 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. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. ».

La précision doit répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord permettre 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 irrégulier et abusif. Elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture; et elle doit finalement permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner, si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et qui est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, il y a lieu de constater que la société indique que le motif de licenciement est le suivant : « Sie haben die Vorschriften des luxemburgischen Sozialversicherungsgesetzes nicht eingehalten. Durch diesen Vertrauensbruch ist es uns sofort und endgültig unmöglich eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung zu Ihnen weiterhin aufrechtzuerhalten. ».

Elle indique finalement que le paiement de son indemnité pécuniaire s'arrête au 11 août 2022 en application du courrier de la CNS du 11 août 2022.

Il est de jurisprudence constante que la possibilité offerte à l'employeur d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés ne saurait être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs, et la possibilité de compléter les

précisions fournies ne peut suppléer à une absence de précision originaire des motifs énoncés.

Contrairement à ce qui est soutenu par la société, le tribunal constate que le motif de licenciement n'est pas le courrier du 11 août 2022 ou son contenu mais le fait que PERSONNE1.) n'aurait pas respecté les dispositions du Code de la Sécurité sociale.

Le courrier du 11 août 2022 n'est cité qu'en rapport avec le paiement des indemnités pécuniaires.

La société ne fournit dans la lettre de licenciement aucune date ou précision quant à la faute reprochée.

Elle n'indique pas quelles dispositions légales n'auraient pas été respectées par PERSONNE1.).

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, il y a lieu de déclarer le licenciement du 23 août 2022 abusif.

3.2 Indemnisation

3.2.1 Indemnité compensatoire de préavis

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, il convient de relever, que 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.) qui a été inférieure à cinq ans, celle-ci peut prétendre à un délai de préavis de deux mois.

PERSONNE1.) a donc droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à deux mois de salaire.

La société fait valoir qu'il y aurait lieu de déduire de l'indemnité compensatoire de préavis les indemnités de chômage perçues.

Il est de jurisprudence que cette indemnité 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.

Il est de principe que si 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.

En effet, 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.

L'indemnité de préavis que PERSONNE1.) aurait normalement perçue au cours de la période de préavis aurait été de 7.324,58 euros.

Suivant le décompte versé par l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, PERSONNE1.) a perçu des indemnités de chômage à partir d'octobre 2022 (2.079,38 euros au mois d'octobre).

La demande de PERSONNE1.) à titre d'indemnité compensatoire de préavis est, dès lors, fondée pour le montant de 5.245,20 euros (7.324,58-2.079,38).

3.2.2 Préjudice matériel

Conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié a droit, en principe, 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.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le congédiement doit être indemnisé.

Ainsi, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. En effet, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous 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 (Cour d'appel, 7 juillet 2005, numéro 29523 du rôle).

En l'espèce, afin d'établir sa recherche d'emploi, PERSONNE1.) verse ses candidatures à partir du 14 septembre 2022 jusqu'à fin novembre 2022 (11 candidatures).

Eu égard à la situation sur le marché de l'emploi, à la nature de l'emploi occupé par PERSONNE1.), à son ancienneté et à son âge au moment du licenciement, il convient de fixer à 2 mois la période de référence pendant laquelle la perte de revenus subie par lui est en relation causale avec son licenciement abusif.

La perte de revenus au cours de la période de référence fixée étant cependant couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, PERSONNE1.) n'a pas subi de préjudice matériel en relation causale avec le licenciement abusif intervenu.

3.2.3 Préjudice moral

PERSONNE1.) a droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

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.

Si 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 dépend 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 rechercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Même si PERSONNE1.) n'a pas prouvé que la recherche d'un nouvel emploi lui a causé des tracas particuliers et qu'elle s'est fait des soucis pour son avenir professionnel, elle a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui, compte tenu des circonstances du licenciement, est à fixer ex æquo et bono à la somme de 500,- euros.

3.3 Recours de l'ETAT

L'ETAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie mal fondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 12.907,44 avec les intérêts au taux légal à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante.

Or, d'après l'article L.521-4, 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 sur la 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.

Etant donné que la demande de la requérante en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement a été déclarée non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'ETAT ne sont pas remplies.

Aucune disposition légale ne permet en effet à l'ETAT, en cas de licenciement abusif, de présenter un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur ; la période à prendre en considération dans pareille hypothèse – l'intégralité ou partie seulement de la période de référence pendant laquelle l'ETAT a fait des prestations de chômage – n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'ETAT dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

4. Indemnités de procédure

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Eu égard à l'issue du litige, la demande de la société est à déclarer non fondée.

Au vu des éléments de la cause, le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à PERSONNE1.) à 500,- euros.

5. Exécution provisoire

Les condamnations n'ayant pas trait à des salaires échus, et en l'absence de circonstances particulières, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la forme,

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat du 23 août 2022,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 5.245,20 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 500,- euros à titre de préjudice moral avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

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

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement,

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

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, 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 de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Vanessa WERCOLLIER**

s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le _____.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière