

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 903/24  
L-TRAV-16/21

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
LUNDI, 11 MARS 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER  
Philippe HECK  
Michel DI FELICE  
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 Assia BEHAT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**ET:**

**SOCIETE1.) SARL,**

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

## **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par Maître Guillaume RAUCHS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

### **EN PRÉSENCE DE :**

## **L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ 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 Gaëlle CHOLLOT, avocat, en remplacement de Maître Claudio ORLANDO, 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 14 janvier 2021, sous le numéro 16/21.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 22 février 2021. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut fixée au rôle général à l'audience du 7 mars 2022. Au vu du courriel de Maître Mathias PONCIN du 29 novembre 2023, l'affaire a été réappelée à l'audience publique du 5 février 2024. Pour des raisons d'organisation, l'affaire fut remise à l'audience publique du 28 février 2024 à laquelle elle fut utilement retenue et les parties entendues en leurs moyens et conclusions.

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

### **JUGEMENT QUI SUIT:**

#### **I. La procédure**

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 14 janvier 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat dont il estime avoir fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- indemnité compensatoire de préavis : 10.781,88 euros
- indemnité de départ : 2.695,47euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 4.000 euros
- dommages et intérêts pour préjudice matériel : 3.000 euros

Le requérant conclut également à la condamnation de la société SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de 500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

A l'audience des plaidoiries du 28 février 2024, PERSONNE1.) a augmenté sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel au montant de 12.384,75 euros.

A cette même audience, 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, principalement, contre la partie mal fondée et, subsidiairement, contre la société défenderesse.

## II. Les faits

PERSONNE1.) a été embauché par la société SOCIETE1.) SARL en qualité « Facharbeiter Tiefbau, Qualifikation Bd » avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2015.

En date du 2 septembre 2020, la société SOCIETE1.) SARL lui a adressé un courrier recommandé rédigé dans les termes suivants :

### SCAN DU COURRIER

Par l'intermédiaire d'une organisation syndicale, le requérant a protesté contre ce qu'il estime être un licenciement avec effet immédiat par courrier du 7 octobre 2020.

## III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) est d'avis que par le courrier précité, la société SOCIETE1.) SARL a procédé à son licenciement avec effet immédiat et il conclut à voir constater que ce licenciement est abusif.

A l'appui de cette demande, le requérant soutient que son congédiement n'est motivé par aucun fait ni aucune faute grave susceptible de justifier la rupture avec effet immédiat de la relation de travail.

Il estime que son inaptitude à occuper son poste de travail était tout au plus de nature à justifier un licenciement avec préavis ; en tout état de cause, dans une telle hypothèse, un congédiement avec effet immédiat serait proscrit.

Il conteste par ailleurs que les conditions de l'article L.125-4 point 2 du Code du travail aient été remplies ; à la date de la notification du courrier du 2 septembre 2020, ses droits à l'indemnité pécuniaire de maladie n'auraient pas été épuisés.

La société SOCIETE1.) SARL s'est rapportée à prudence de justice en ce qui concerne la compétence territoriale du Tribunal du travail de Luxembourg pour connaître de la demande du requérant.

Elle s'est également rapportée à prudence en ce qui concerne la recevabilité de la requête, notamment en ce qui concerne le respect du délai de forclusion prévu à l'article L.124-11 (2) du Code du travail.

Quant au fond du litige, la société SOCIETE1.) SARL a conclu à voir débouter le requérant de ses demandes indemnitaires. A l'appui de sa demande, la société SOCIETE1.) SARL a fait plaider que contrairement au raisonnement d'PERSONNE1.), le courrier du 2 septembre 2020 n'est pas une lettre de licenciement. Il s'agirait d'une simple lettre d'information quant à la situation du requérant basée sur les éléments factuels émanant du médecin du travail et de la Caisse nationale de santé dont disposait la société SOCIETE1.) SARL à la date à laquelle le courrier litigieux a été rédigé.

En tout état de cause, force serait de constater qu'à la date du 2 septembre 2020, la société SOCIETE1.) SARL ne pouvait pas licencier le requérant dans la mesure où il résulte d'une décision du Conseil arbitral de la Sécurité sociale (ci-après « le Conseil arbitral ») du 24 mars 2023 qu'à cette date, le requérant était en incapacité de travail de sorte qu'il ne pouvait pas faire l'objet d'un licenciement.

En l'espèce, force serait de constater que l'incapacité de travail du requérant aurait débuté en octobre 2018, il n'y aurait pas eu de reprise du travail depuis cette date de sorte qu'il y aurait lieu de constater qu'en avril 2020, le requérant avait épuisé son droit à percevoir des indemnités pécuniaires de maladie. Cette hypothèse serait confortée par la décision du Conseil arbitral du 24 mars 2023 dans le cadre de laquelle, cette juridiction a retenu, par reformation de décisions du Conseil d'administration de la Caisse nationale de santé, qu'PERSONNE1.) avait droit aux indemnités pécuniaires de maladie notamment pour les périodes du 5 juin 2019 au 28 août 2019 et du 29 août 2019 au 20 décembre 2019.

En tout état de cause, même en retenant que l'incapacité de travail ayant débuté en octobre 2018 a été interrompue par des périodes où le requérant n'aurait pas été en incapacité de travail, il existerait en l'espèce des indices permettant de présumer que le requérant avait cumulé 78 semaines d'incapacité de travail sur une période de référence de 104 semaines au 7 octobre 2020 au plus tard. Pour aboutir à cette présomption, la société SOCIETE1.) SARL donne à considérer qu'il résulterait de la décision du Conseil arbitral du 24 mars 2023 que le paiement des indemnités pécuniaires a pris fin le 7 octobre 2020.

En tout état de cause, la société SOCIETE1.) SARL est d'avis qu'il appartiendrait en l'espèce au requérant d'établir à quelle date son droit à toucher des indemnités pécuniaires de maladie a expiré. Or, force serait de constater qu'il ne fournit aucune preuve à ce sujet.

A titre subsidiaire, pour le cas où le Tribunal retiendrait que le courrier du 2 septembre 2020 constitue un licenciement avec effet immédiat, la société SOCIETE1.) SARL soutient que le requérant peut tout au plus réclamer une indemnité compensatoire de préavis couvrant la période allant du 2 septembre au 7 octobre 2020 ; toutes les demandes relatives à des périodes postérieures au 7 octobre 2020 seraient non fondées. En effet, il résulterait des développements qui précèdent que le droit aux indemnités pécuniaires de maladie d'PERSONNE1.) a expiré, au plus tard, le 7 octobre 2020. Dans ce contexte, la société SOCIETE1.) SARL insiste encore une fois sur le fait qu'il appartient à PERSONNE1.) d'informer le Tribunal sur la date à laquelle son droit au paiement des indemnités pécuniaires de maladie a expiré.

A titre plus subsidiaire, pour le cas où le Tribunal viendrait à la conclusion qu'il y a lieu, dans le cadre de l'évaluation des demandes indemnitaires du requérant, de prendre en considération une période allant au-delà du 7 octobre 2020, la société défenderesse conteste la période de référence de 11 mois mise en compte par le requérant. Une telle période serait excessive

d'autant plus qu'PERSONNE1.) resterait en défaut de verser des pièces démontrant qu'il a effectué des démarches pour retrouver du travail. En tout état de cause, la période de 4 mois théoriquement couverte par l'éventuelle indemnité compensatoire de préavis aurait dû être suffisante pour permettre au requérant de retrouver un emploi.

Par ailleurs, la société SOCIETE1.) SARL donne à considérer qu'en l'espèce, l'ADEM a accepté de verser des indemnités de chômage au requérant à partir du 15 janvier 2021 seulement. Or, cette décision procèderait d'une erreur d'analyse de la situation, l'ADEM aurait pris l'initiative de se « substituer au juge » en retenant dans un courrier du 28 décembre 2020 adressé au requérant (pièce 1 de la farde 2 de Maître Poncin) que « selon les dispositions de l'article L.124-3 du Code du travail, il [l'employeur] aurait dû vous accorder un préavis de 4 mois, soit du 15 septembre 2020 au 14 janvier 2021 ». Le requérant n'aurait cependant pas exercé de recours contre cette décision. Dans la mesure où la société SOCIETE1.) SARL n'est pas intervenue dans le cadre de la décision de l'ADEM de ne verser des indemnités de chômage au requérant qu'à compter du 15 janvier 2021, cette décision ne saurait actuellement lui être opposée dans le cadre du décompte du requérant.

En tout état de cause, la société SOCIETE1.) SARL conteste le montant du salaire de base mis en compte par le requérant dans son décompte ; ce montant de 2.695,47 euros ne correspondrait pas au montant brut mensuel renseigné par les fiches de salaire.

#### IV. Les motifs de la décision

##### A. Quant à la recevabilité

##### 1. La compétence territoriale du Tribunal du travail de Luxembourg

Aux termes de l'article 47 du Nouveau code de procédure civile :

« En matière de contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage, aux régimes complémentaires de pension et à l'assurance insolvabilité, la juridiction compétente est celle du lieu de travail.

Lorsque celui-ci s'étend sur le ressort de plusieurs juridictions, est compétente la juridiction du lieu de travail principal.

Lorsque le lieu de travail s'étend sur tout le territoire du Grand-Duché, est compétente la juridiction siégeant à Luxembourg.

[...] »

En l'espèce, le siège social de la société SOCIETE1.) SARL se trouve à ADRESSE3.). Dans sa requête, PERSONNE1.) affirme que dans le cadre de son travail, il est intervenu sur des chantiers situés sur tout le territoire du Grand-Duché. Cette affirmation n'a pas été autrement contestée par la société SOCIETE1.) SARL. Il s'y ajoute que le contrat de travail prévoit expressément que le lieu de travail se trouve sur « verschiedene Baustellen ».

Dans ces circonstances, le Tribunal constate qu'il est territorialement compétent pour connaître de la demande d'PERSONNE1.).

## 2. La forclusion

Aux termes de l'article L.124-11 (2), « l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L. 124-5, paragraphe (2). Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année ».

Le requérant verse un courrier d'une organisation syndicale du 7 octobre 2020 adressé à la société SOCIETE1.) SARL. Cette lettre indique expressément que le requérant proteste contre « la rupture unilatérale de son contrat de travail » et qu'il se réserve tous les droits, « notamment ceux des articles L.124-11 et L.124-12 du Code du travail » (pièce 3 de la farde 1 de Maître Poncin).

Il résulte de l'avis de réception versé en annexe du courrier qu'il a été remis à son destinataire le 8 octobre 2020.

Force est dès lors de constater que le délai de 3 mois prévu par le premier alinéa de l'article L.124-11 (2) a été valablement interrompu par ce courrier et qu'un nouveau délai d'un an s'est ouvert pour le requérant.

La requête a été déposée le 14 janvier 2021 de sorte que l'action a été introduite dans le délai d'un an de la protestation. Il y a dès lors lieu de constater que le délai prévu à l'article L.124-11 (2) du Code du travail a été observé.

La requête satisfait par ailleurs aux conditions de forme prescrites par la loi de sorte qu'il y a lieu de la déclarer recevable.

### B. Quant au fond

#### 1. Quant à la lettre du 2 septembre 2020

La société SOCIETE1.) SARL conteste que le courrier du 2 septembre 2020 constitue une lettre de licenciement ; il s'agirait au contraire d'une simple lettre d'information quant à la situation du contrat de travail du requérant.

Le Tribunal constate à la lecture du courrier litigieux que pour conclure que la relation de travail a pris fin le 27 août 2020, la société SOCIETE1.) SARL se base, d'une part, sur une décision du médecin du travail du 27 août 2020 et, d'autre part, sur une décision de la CNS du 4 juin 2019 relative à ce que la société SOCIETE1.) SARL qualifie de « Ausklang Ihres Krankengeldes ».

Le requérant conteste que le contrat de travail ait pu prendre fin à la suite de la décision du médecin du travail du 27 août 2020. Il conteste également qu'à la date du 2 septembre 2020, ou à toute autre date antérieure, le contrat de travail ait pris fin à la suite d'un prétendu épuisement de ses droits au paiement des indemnités pécuniaires de maladie. En l'occurrence, aucun épuisement de ses droits ne serait jamais intervenu, les conditions de durée de l'incapacité de travail n'ayant jamais été remplies. PERSONNE1.) donne à considérer dans ce

contexte qu'en principe, dans l'hypothèse d'un épuisement du droit aux indemnités pécuniaires, tant le salarié que l'employeur reçoivent un courrier de la CNS informant les parties de l'expiration prochaine des droits. Or, la société SOCIETE1.) SARL resterait en défaut de verser un tel courrier.

Il convient de rappeler en premier lieu que les cas de cessation de plein droit du contrat de travail sont énumérés à la section 2 du chapitre V du titre II du livre premier du Code du travail.

Les deux premières hypothèses visées (articles L.125-2 et L.125-3) sont, d'une part, la déclaration d'inaptitude du salarié à l'occupation envisagée lors de l'examen médical d'embauche, et d'autre part, l'attribution au salarié d'une pension de vieillesse ou l'atteinte de l'âge de 65 ans, lorsque le salarié a droit à une pension de vieillesse.

En outre, l'article L.125-4 du Code du travail dispose :

« Le contrat de travail cesse de plein droit :

1. le jour de la décision portant attribution au salarié d'une pension d'invalidité; au cas où le salarié continue à exercer ou reprend une activité professionnelle en conformité avec les dispositions légales régissant la pension d'invalidité, un nouveau contrat de travail peut être conclu ;
2. le jour de l'épuisement des droits du salarié à l'indemnité pécuniaire de maladie lui accordée conformément à l'article 9, alinéa 1 du Code des assurances sociales ;
3. pour le salarié qui présente une incapacité d'exercer son dernier poste de travail, le jour de la notification de la décision de la commission mixte retenant un reclassement professionnel externe ;
4. le jour du retrait de la reconnaissance de la qualité de salarié handicapé à la personne handicapée ;
5. le jour où la confirmation de la décision de réorientation vers le marché du travail ordinaire est notifiée au salarié handicapé par la Commission d'orientation ou par les juridictions compétentes. »

En l'espèce, le Tribunal constate que par courrier du 28 août 2019, le Centre commun de la Sécurité sociale (ci-après « CCSS ») a informé le requérant de la clôture au 4 juin 2019 de son affiliation auprès des régimes de sécurité sociale luxembourgeois au motif que les conditions d'une affiliation obligatoire n'étaient plus remplies (pièce 1 de Maître Rauchs).

Force est de constater qu'aucune des dispositions précitées ne prévoit de résiliation de plein droit du contrat de travail en cas de clôture par le Centre commun de l'affiliation du salarié aux régimes de Sécurité sociale.

Si l'article L.125-4 vise le cas de l'épuisement des droits du salarié à l'indemnité pécuniaire de maladie, force est de constater que la décision de désaffiliation n'est pas synonyme d'épuisement des droits à l'indemnité pécuniaire de maladie.

En effet, l'article 14 du Code de la Sécurité sociale dispose à son paragraphe 3 :

« En cas de cessation de l'affiliation, le droit à l'indemnité pécuniaire est maintenu conformément aux alinéas précédents à condition que l'assuré ait été affilié pendant une période continue de six mois précédant immédiatement la désaffiliation. La condition de

continuité de l'affiliation ne vient pas à défaillir par une interruption de moins de huit jours. La Caisse nationale de santé peut préciser dans ses statuts les renseignements, documents et pièces relatifs à la cessation de l'affiliation à fournir par les personnes ayant droit au maintien de l'indemnité pécuniaire ».

Il s'ensuit que la société SOCIETE1.) SARL ne saurait valablement faire référence au courrier du 28 août 2019 précité pour soutenir que les droits du requérant au paiement des indemnités pécuniaires de maladie auraient expiré le 4 juin 2019.

Il ne résulte pas davantage de ce courrier que les droits aux indemnités pécuniaires de maladie auraient expiré à une autre date avant le 2 septembre 2020, date du courrier dans lequel la société retient que le contrat de travail a pris fin.

Le Tribunal constate qu'il ne résulte d'aucun élément soumis à son appréciation qu'à un moment donné, au cours de la relation de travail, le requérant aurait cumulé 78 semaines d'incapacité de travail sur une période de référence de 104 semaines, épuisant ainsi ses droits à l'indemnité pécuniaire de maladie.

Il y a notamment lieu de relever, à l'instar du requérant, qu'aucune des parties ne verse un courrier de la CNS informant de l'épuisement imminent des droits à une quelconque date antérieure au 2 septembre 2020.

Contrairement aux plaidoiries de la société SOCIETE1.) SARL, il n'appartient pas au requérant de prouver qu'à la date à laquelle la société employeuse lui a notifié la fin de la relation de travail, le contrat de travail n'avait pas pris fin. Au contraire, il appartient à l'employeur qui se prévaut d'une cessation automatique du contrat de travail d'établir l'existence de la cause de cette cessation ainsi que sa date. A fortiori, il y a lieu de se demander pour quelle raison la société SOCIETE1.) SARL a cru nécessaire d'informer le requérant de la fin de la relation de travail au 27 août 2020 si elle était d'avis que le contrat de travail avait déjà pris fin antérieurement.

Le Tribunal retient dès lors que l'hypothèse d'une cessation du contrat de travail par épuisement des droits aux indemnités pécuniaires de maladie n'est pas établie en l'espèce.

Dans sa lettre du 2 septembre 2020, la société SOCIETE1.) SARL se réfère également à la décision d'inaptitude du médecin du travail. Or, force est de constater que la seule hypothèse envisagée par l'article L.125-2 du Code du travail concerne la déclaration d'inaptitude du salarié lors de l'examen médical d'embauche. Le constat d'inaptitude à la suite d'un examen qui n'est pas l'examen d'embauche n'entraîne pas la cessation du contrat de travail.

Force est dès lors de constater qu'il ne résulte pas des éléments soumis au Tribunal qu'à la date du 2 septembre 2020, le contrat de travail d'PERSONNE1.) avait cessé automatiquement. Il s'ensuit que le courrier du 2 septembre 2020 dans lequel la société SOCIETE1.) SARL indique que le contrat est résilié au 27 août 2020 doit s'analyser comme une rupture avec effet immédiat du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Dans la mesure où la société SOCIETE1.) SARL reste cependant en défaut de motiver ce licenciement par un fait ou une faute grave susceptible de justifier la résiliation sur-le-champ du contrat de travail, force est de constater que ce licenciement est abusif. Dans ce contexte, le Tribunal note en effet, à l'instar du requérant, que si l'inaptitude du salarié peut, dans certains

cas, justifier la rupture de la relation de travail, il ne s'agit cependant ni d'une faute ni d'un fait grave justifiant le licenciement avec effet immédiat ; dans un tel cas, le congédiement doit nécessairement être notifié moyennant un préavis.

Force est dès lors de constater qu'en l'espèce, PERSONNE1.) a fait l'objet en date du 2 septembre 2020 d'un licenciement avec effet immédiat et que ce licenciement doit être déclaré abusif.

## 2. Quant aux demandes indemnitaires

### a. L'indemnité compensatoire de préavis

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 correspondante à la durée du préavis.

Il est précisé que cette indemnité ne se confond ni avec l'indemnité de départ ni avec la réparation visée à l'article L.124-10 du Code du travail.

Eu égard à l'ancienneté d'PERSONNE1.), le délai de préavis aurait été de 4 mois.

Le requérant réclame à ce titre la somme de 10.781,88 euros, soit 4 x 2.695,47 euros.

La société SOCIETE1.) SARL conteste le montant du salaire de base mis en compte par le requérant.

Pour justifier le montant de 2.695,47 euros qu'il met en compte, le requérant se réfère à un « détail de calcul de l'indemnité pécuniaire de maladie » du 28 mai 2019 qui renseigne ce montant (pièce 9 de la farde 1 de Maître Poncin).

La société SOCIETE1.) SARL est d'avis qu'il y a lieu de tenir compte des indications figurant sur une fiche de salaire du mois d'octobre 2019 (pièce 6 de Maître Poncin) renseignant un salaire brut mensuel de 2.346,66 euros. Le requérant critique ce raisonnement en donnant à considérer que cette fiche est relative à des congés.

Le Tribunal constate que les indications figurant sur la fiche de salaire du mois d'août 2020 et sur la fiche de paie émise rétrospectivement à la suite de la décision du Conseil arbitral du 24 mars 2023 ne permettent pas de déterminer la rémunération brute mensuelle à laquelle le requérant pouvait prétendre en septembre 2020.

Le contrat de travail conclu le 21 mai 2015 stipule, à son article 5, un salaire horaire brut de 13,9138 euros à l'indice 775,17. Dans la mesure où en septembre 2020, lorsque le licenciement est intervenu, l'indice applicable était de 834,76 points, le Tribunal retient que la rémunération brute mensuelle du requérant s'élevait à  $[(13,9138/775,17) \times 834,76] \times 173 = 2.592,13$  euros.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence du montant de 10.368,52 euros.

Il est à noter, pour être complet, que la décision de l'ADEM de ne verser les indemnités de chômage qu'à compter du 15 janvier 2021 n'a aucune incidence en l'espèce sur la condamnation de la société défenderesse au paiement de ce montant. En effet, quand bien même l'ADEM aurait versé des indemnités de chômage au requérant dès le lendemain du licenciement, la société défenderesse aurait néanmoins dû payer l'intégralité du montant de l'indemnité compensatoire de préavis. En effet, par l'application de l'article L.521-4 (5) du Code du travail ce montant aurait tout au plus été ventilé entre le requérant et l'ETAT.

b. L'indemnité de départ

En application de l'article L.124-7 du Code du travail, PERSONNE1.) peut prétendre à une indemnité de départ correspondante à un mois de salaire étant donné qu'il pouvait se prévaloir d'une ancienneté de plus de 5 années.

Il y a partant lieu de condamner la société SOCIETE1.) SARL au paiement du montant de 2.592,13 euros de ce chef.

c. Les dommages et intérêts

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.

- Le préjudice matériel

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. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouveau travail, le salarié étant obligé de faire les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

En l'espèce, le requérant réclame des dommages et intérêts d'un montant de 12.384,75 euros correspondant à la perte de rémunération pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2020 au 31 juillet 2021.

La société SOCIETE1.) SARL conteste cette demande en soutenant que le requérant reste en défaut d'établir qu'il a entrepris des démarches soutenues et effectives pour retrouver rapidement un emploi.

Le Tribunal constate en premier lieu que la période allant du 1<sup>er</sup> septembre au 31 décembre 2020 est d'ores et déjà théoriquement couverte par l'indemnité compensatoire de préavis de 4 mois.

Force est de relever en second lieu, à l'instar de la société défenderesse, que le requérant ne verse aucune pièce à l'appui de sa demande de nature à établir qu'il a effectué des démarches en vue de retrouver rapidement un emploi après son congédiement.

Dans ces circonstances, il n'y a pas lieu de faire droit à sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef d'un préjudice matériel.

- 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 (5 ans) et de l'âge (45 ans) du requérant au moment du licenciement, ainsi que des circonstances ayant entouré celui-ci, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit à la demande d'PERSONNE1.) tendant au paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral à concurrence d'un montant fixé ex aequo et bono à 1.000 euros.

### 3. La demande de l'ETAT

A titre principal, L'ETAT exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail contre la partie mal fondée et il réclame le paiement de la somme de 14.678,41 euros correspondante aux indemnités de chômage versées au requérant pour la période allant du 15 janvier au 31 juillet 2021.

L'article L.521-4 (1) dispose qu'en principe, aucune indemnité de chômage n'est due en cas de licenciement pour motif grave. Dans les paragraphes qui suivent (article L.521-4 (2), (3) et (4)), le Code du travail prévoit une procédure permettant néanmoins l'attribution à titre provisionnel des indemnités de chômage en cas de licenciement avec effet immédiat. Cette procédure implique l'intervention du président de la juridiction du travail qui autorise, pour une durée ne pouvant pas dépasser cent-quatre-vingt-deux jours, l'attribution provisionnelle de l'indemnité de chômage après avoir vérifié que certaines conditions sont remplies.

Dans le cadre de cette procédure, l'article L.521-4 (5) prévoit que « le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement [avec effet immédiat] [...] 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 [...] 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 en est de même du jugement ou de l'arrêt condamnant l'employeur au versement des salaires, ou indemnités en cas d'inobservation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée ».

A l'inverse, lorsque le licenciement avec effet immédiat est déclaré justifié, l'article L.521-4 (6) prévoit que « le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement [...] condamne ce dernier [le salarié] à rembourser au Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision [...] ».

En l'espèce, la demande principale de l'ETAT tendant à la condamnation de la partie mal fondée à lui rembourser les indemnités de chômage payées au requérant est manifestement basée sur les articles L.521-4 (5) et L.521-4 (6) précités.

Or, il résulte des éléments du dossier qu'en l'espèce, la procédure d'autorisation de l'attribution à titre provisionnel des indemnités de chômage n'a jamais été suivie ; PERSONNE1.) n'a pas

saisi le président du tribunal du travail d'une telle demande d'autorisation et aucune ordonnance autorisant l'attribution provisionnelle n'a jamais été rendue.

Il s'ensuit que la demande principale de l'ETAT basée sur les articles L.521-4 (5) et L.521-4 (6) est irrecevable, les indemnités de chômage dont le remboursement est réclamé n'ayant pas été payées par provision sur base d'une autorisation rendue par le président de la juridiction du travail en application de l'article L.521-4 (3) du Code du travail.

La demande subsidiaire de l'ETAT dirigée contre la seule société SOCIETE1.) SARL est basée sur l'article L.521-4 (8) du Code du travail et elle est formulée dans l'hypothèse où le licenciement serait qualifié de licenciement avec préavis. Or, il résulte des développements qui précèdent que le licenciement du 2 septembre 2020 est un licenciement avec effet immédiat de sorte que la demande subsidiaire est à déclarer non fondée.

#### 4. Les demandes accessoires

Dans la mesure où il serait inéquitable de laisser à la charge d'PERSONNE1.) l'ensemble des frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer pour la défense de ses droits, il y a lieu de faire droit en son principe à sa demande en paiement d'une indemnité de procédure. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer le montant de cette indemnité à 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,**

**déclare recevable** la requête d'PERSONNE1.) ;

**se déclare** territorialement compétent pour en connaître ;

**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 ;

**constate** qu'PERSONNE1.) a fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat à la date du 2 septembre 2020 ;

**déclare abusif** ce licenciement ;

**déclare fondée** la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence du montant de 10.368,52 euros ;

**déclare fondée** la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ à concurrence du montant de 2.592,13 euros ;

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

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 13.960,65 euros avec les intérêts légaux à compter du 14 janvier 2021 ;

**déclare non fondée** la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel 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 ;

**déclare irrecevable** la demande principale de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi basée sur l'article L.521-4 (5), respectivement l'article L.521-4 (6) du Code du travail ;

**déclare non fondée** la demande subsidiaire de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi basée sur l'article L.521-4 (8) du Code du travail et en déboute ;

**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.