

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 2678/2023
(rôle L-TRAV-263/2022)

Assistance judiciaire accordée à PERSONNE1.) le 08 février 2023 par décision de Maître Albert MORO, Délégué du Bâtonnier à l'assistance judiciaire

AUDIENCE PUBLIQUE DU 20 OCTOBRE 2023

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.), sans état connu, demeurant à F-ADRESSE1.),

demandeur, **bénéficiaire de l'assistance judiciaire**, comparant par la société à responsabilité limitée INTERDROIT S.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Dogan DEMIRCAN, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse, en l'étude de laquelle domicile est élu,

e t

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de et à Luxembourg sous le numéro NUMERO2.),

défenderesse, comparant par Maître Pierrot SCHILTZ, 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 ;

- **Julien DAUMAREZ**, assesseur – employeur ;

- **Alain RONK**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

FAITS :

Suite à la requête déposée le 04 mai 2022 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées à l'audience publique du vendredi, 10 juin 2022.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la partie défenderesse comparut par Maître Pierrot SCHILTZ et l'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 16 décembre 2022 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 16 décembre 2022, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 17 février 2023 pour plaidoiries.

A l'appel de la cause à l'audience publique du vendredi, 17 février 2023, l'affaire fut contradictoirement remise au vendredi, 12 mai 2023.

A l'appel de la cause à l'audience publique du vendredi, 12 mai 2023, l'audience n'ayant plus été utile, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 06 octobre 2023.

A l'audience publique du vendredi, 06 octobre 2023, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Dogan DEMIRCAN, le représentant du mandataire de la partie requérante, et Maître Tom BEREND, en remplacement de Maître Pierrot SCHILTZ, le mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

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 4 mai 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à comparaître devant le tribunal du travail de céans aux fins de déclarer le licenciement du 19 avril 2022 abusif et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des montants actualisés suivants :

- | | |
|----------------------|------------|
| - Préjudice matériel | 4.513,90 € |
| - Préjudice moral | 4.513,90 € |

- Indemnité compensatoire de préavis	4.513,90 €
--------------------------------------	------------

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

Il sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile ainsi que la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

2. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 17 septembre 2020, PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) en qualité de chauffeur-livreur.

Par courrier recommandé du 19 avril 2022, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat.

Le courrier est de la teneur suivante :

SCAN

3. Appréciation

3.1 Le licenciement avec effet immédiat

PERSONNE1.) fait valoir que le licenciement serait à déclarer abusif alors que la société SOCIETE1.) invoquerait des faits à l'appui de son licenciement qui auraient déjà fait l'objet d'un avertissement en date du 1^{er} avril 2022.

La société SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice.

Les motifs invoqués par l'employeur ne doivent pas encore avoir fait l'objet d'un avertissement. Cette règle se justifie par le principe que l'avertissement est à considérer comme une sanction en soi. En effet, « l'employeur, en se décidant pour un avertissement après chaque série de griefs formulés contre son salarié, a estimé que la conduite de ce dernier n'était pas assez grave pour mériter le licenciement ». Au-delà de la faute commise par le salarié, l'avertissement documente aussi la volonté de l'employeur de poursuivre la relation de travail et d'accorder une nouvelle chance au salarié. Il ne saurait revenir sur cette appréciation et prononcer par la suite un licenciement sur base des mêmes faits. (Jean-Luc PUTZ, comprendre et appliquer le droit du travail, Vademecum, 5e édition, p.402)

En l'espèce, le fait de l'avertissement du 1^{er} avril 2022 est le même que le fait du 30 mars 2022 en relation avec un accident de la route invoqué dans la lettre de licenciement.

Le fait du 30 mars 2022 ne peut ainsi plus être invoqué à l'appui du licenciement.

Dans sa lettre de motifs, la société SOCIETE1.) fait encore référence à des faits des 9 avril 2021 et 30 juin 2021.

A ce titre, il y a lieu de rappeler que l'article L.124-10 (6) du Code du travail dispose que les faits susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance.

Etant donné que le licenciement est intervenu le 19 avril 2022, tout fait antérieur au 19 mars 2022 dont la partie défenderesse aurait eu connaissance avant cette même date, ne saurait pas être pris en compte pour justifier son congédiement.

Au vu des considérations qui précèdent, le licenciement avec immédiat du 19 avril 2022 doit être déclaré abusif.

3.2 Indemnisation

3.2.1 Préjudice matériel

PERSONNE1.) fait valoir avoir retrouvé un nouvel emploi à partir du 16 mai 2022 de sorte qu'il réduit sa demande en indemnisation de son préjudice matériel à une période de référence de deux mois.

La société SOCIETE1.) conteste tout préjudice matériel dans le chef de PERSONNE1.) alors qu'il ne se serait pas inscrit au chômage et qu'il aurait provoqué lui-même l'absence de rémunération.

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, le tribunal constate que PERSONNE1.) ne verse aucune pièce établissant une recherche d'un emploi à partir de son licenciement.

Il ne verse également aucune pièce qui établirait qu'il se serait inscrit au chômage.

PERSONNE1.) ne versant aucune pièce détaillant ses recherches d'emploi et ce dernier ne s'étant pas inscrit au chômage, les pertes de salaires postérieures au licenciement se trouvent en relation causale directe avec son inactivité et ne se trouvent plus en relation causale directe avec le licenciement abusif.

La demande de PERSONNE1.) en réparation de son préjudice matériel n'est par conséquent pas fondée.

3.2.2 Préjudice moral

PERSONNE1.) conclut à voir indemniser son préjudice moral à hauteur de 2 mois de salaire alors qu'il aurait dû débuter son congé parental le 1^{er} mai 2022 et qu'en raison de son licenciement il n'aurait pas pu profiter de son congé parental.

La société SOCIETE1.) conteste la demande en faisant valoir que les soucis de PERSONNE1.) pour son avenir professionnel auraient été limités faute de recherches actives d'un emploi et en raison du salaire supérieur touché auprès de la société SOCIETE2.) à partir du 16 mai 2022.

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'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel, il a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui, compte tenu de sa faible ancienneté et des circonstances du licenciement, est à fixer ex æquo et bono à la somme de 500,- euros.

3.2.3 Indemnité compensatoire de préavis

PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement de la somme de 4.513,90 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis qui correspondrait à deux mois de salaire eu égard à son ancienneté.

La société SOCIETE1.) conteste que le montant à allouer à PERSONNE1.) devrait porter sur deux mois de salaire dans la mesure où PERSONNE1.) aurait retrouvé un nouvel emploi à partir du 16 mai 2022 pour un salaire supérieur à celui qu'il touchait auprès de la société SOCIETE1.).

Elle soutient que PERSONNE1.) n'aurait subi de perte de revenu que pour la période du 19 avril 2022 au 16 mai 2022 alors que l'indemnité compensatoire de préavis ne serait pas un forfait mais viserait uniquement à compenser la perte de revenu subie.

Elle conclut à voir réduire la demande à un mois de salaire (19 avril au 16 mai 2022).

PERSONNE1.) fait valoir que l'indemnité compensatoire de préavis constituerait un forfait et qu'il n'y aurait pas lieu de la réduire.

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.

Il est vrai que l'indemnité compensatoire de préavis revenant au salarié licencié abusivement présente un caractère forfaitaire et qu'elle ne se confond pas avec l'indemnité destinée à réparer le préjudice matériel, ainsi que le prescrit l'article L.124-6, alinéa 2 du Code du travail. Il n'en demeure pas moins que l'indemnité compensatoire de préavis a la nature d'un substitut de salaire. Sa finalité est de procurer au salarié licencié des ressources financières suffisantes sous la forme d'un substitut de salaire, en attendant la conclusion d'un nouveau contrat de travail.

Du montant redû en principe par l'employeur au titre de l'indemnité de préavis, il y a lieu de déduire les indemnités de chômage et les revenus perçus par le salarié pendant cette période. En effet, dans la mesure où une partie de la perte de revenus du salarié est compensée par l'octroi d'indemnités de chômage, ces montants sont à déduire de l'indemnité de préavis à laquelle le salarié a droit en principe, faute de quoi le salarié toucherait un montant plus élevé de ce qu'il percevrait en cas de maintien des relations de travail (Cour d'appel, 10 décembre 2020, CAL-2019-00540 ; Cour d'appel, 27 octobre 2022, CAL-2021-00218).

PERSONNE1.) ayant retrouvé un emploi à partir du 16 mai 2022 pour un salaire supérieur à celui touché auprès de la société SOCIETE1.), il y a lieu de réduire la demande de PERSONNE1.) à la somme de 2.256,95 euros correspondant à un mois de salaire.

4. Indemnité de procédure

PERSONNE1.) bénéficiant de l'assistance judiciaire en vertu d'une décision du Bâtonnier de l'Ordre des Avocats de Luxembourg, la demande en paiement d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

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 19 avril 2022,

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

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer 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,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.256,95 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 allocation d'une indemnité de procédure 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 anonyme SOCIETE1.) S.A. 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.