

Texte pseudonymisé

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

Rép.fisc.no. 2708/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 31 OCTOBRE 2022

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Philippe HECK
Michel DI FELICE
Véronique JANIN

Juge de paix, 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 Maître Aline GODART, avocat à la Cour, demeurant à Strassen,

ET:

SOCIETE1.) SARL,

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

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, inscrite au
barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des
Primeurs, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., représentée aux fins
des présentes par Maître Jade MADERT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître
Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen,

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-2910 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

comparant par la société La société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour, inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch représentée aux fins des présentes par Maître Kubilay YILMAZ, avocat, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, 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 15 mars 2022, sous le numéro fiscal 154/22

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 27 avril 2022. L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 12 octobre 2022 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le Tribunal prit alors 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 de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 15 mars 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le Tribunal du travail de ce siège pour voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont il a fait l'objet en date du 25 octobre 2021. Il conclut à la condamnation de son ancien employeur à lui payer la somme de 10.000 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral. A titre d'indemnisation pour le préjudice matériel lié à la perte de son emploi, le requérant demande le paiement de 3.446,05 euros par mois, à diminuer des indemnités de chômage, pendant la période de non-emploi et de 3.446,05 euros par mois, à diminuer du nouveau salaire, à partir du jour où il aura retrouvé un nouvel emploi.

PERSONNE1.) conclut en outre au paiement de la somme de 1.575 euros au titre des primes d'assiduité pour les années 2019, 2020 et 2021.

Il demande encore le paiement de dommages et intérêts de 1.755 euros au titre des frais d'avocat exposés et une indemnité de procédure de 2.000 euros.

Finalement, il demande que le jugement soit assorti de l'exécution provisoire.

A l'audience des plaidoiries du 12 octobre 2022, le requérant a évalué sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef de dommage matériel lié à la perte de son emploi au montant de 4.186,95 euros et il ramené sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef de frais d'avocat au montant de 1.300 euros.

A cette même audience, la société SOCIETE1.) SARL a conclu reconventionnellement à la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG (ci-après l'ETAT), pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi a indiqué 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 18.291,93 euros correspondante aux indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) pour la période de janvier à août 2022.

II. Les faits

PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) SARL aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de « responsable planning » à compter du 2 janvier 2018. Il donne à considérer qu'avant la conclusion de ce contrat, il a travaillé pour la société défenderesse en tant qu'intérimaire du 13 novembre au 31 décembre 2017.

Le 25 octobre 2021, la société défenderesse lui a notifié son licenciement avec préavis de 2 mois ayant commencé à courir le 1^{er} novembre et ayant pris fin le 31 décembre 2021.

Par courrier du 29 octobre 2021, PERSONNE1.) a demandé la communication des motifs de son congédiement.

La société SOCIETE1.) SARL lui a répondu par courrier du 26 novembre 2021 libellé dans les termes suivants :

(...)

Par l'intermédiaire de son mandataire, le requérant a protesté contre le licenciement en date du 7 janvier 2022.

III. Prétentions et moyens des parties

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

Il estime que la lettre de motivation ne satisfait pas à l'exigence de précision posée par le Code du travail et la jurisprudence en matière de licenciement pour motif économique.

A ce sujet, il donne à considérer que la lettre du 26 novembre 2021 ne fournirait aucune information précise quant à la prétendue perte de rentabilité des missions de lavage de vitres qui se trouverait pourtant à l'origine de la décision de restructuration. La réorganisation avancée ne serait pas décrite de manière détaillée non plus. En effet, la lettre de motivation ne prendrait en compte qu'une seule des fonctions qu'il occupait au sein de la société SOCIETE1.) SARL, à savoir celle de gestionnaire de planning des équipes de laveurs de vitres. En revanche, elle passerait sous silence toutes les autres fonctions qu'il aurait occupées et ne fournirait aucune information quant à l'impact de la restructuration envisagée sur celles-ci.

La lettre de motivation ne contiendrait par ailleurs aucune explication sur la raison qui a poussé la société SOCIETE1.) SARL à supprimer le poste du requérant plutôt qu'un autre alors même qu'il aurait eu une ancienneté plus importante que les salariés qui ont prétendument repris une partie de ses tâches dans le cadre de la restructuration alléguée. Le requérant insiste encore sur le fait qu'en janvier 2022, soit à la fin de son préavis, la société SOCIETE1.) SARL aurait embauché deux nouveaux salariés à des postes d'inspecteurs qui contrôlent le travail sur le terrain. Or, il se serait agi de l'une de ses tâches de sorte qu'il aurait appartenu à la société SOCIETE1.) SARL d'expliquer pour quelles raisons l'un de ses deux postes ne pouvait pas lui être proposé.

Finalement, PERSONNE1.) estime qu'en indiquant dans le courrier qu'il aurait été en incapacité de travail durant 338 heures réparties sur 13 périodes, la lettre de motivation sèmerait le trouble dans l'esprit du lecteur. On ne comprendrait pas quel reproche la société SOCIETE1.) SARL formule à l'égard du requérant dans ce contexte.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) conteste les motifs avancés dans la lettre dans leur matérialité et il affirme qu'ils ne sont ni réels ni sérieux. Au contraire, le motif économique avancé par la société défenderesse ne constituerait qu'un prétexte pour se séparer de lui.

A l'appui de sa demande en paiement de primes d'assiduité, le requérant se réfère à la Convention collective du secteur du nettoyage de bâtiments et plus particulièrement à son article 22 qui prévoirait que chaque salarié ayant une ancienneté d'une année dans l'entreprise peut prétendre à une prime d'assiduité de 525 euros par an, payable le 30 avril. Eu égard à son ancienneté au sein de la société SOCIETE1.) SARL, le requérant est d'avis qu'il a droit à trois primes d'assiduité de 525 euros pour les exercices 2018/2019, 2019/2020 et 2020/2021.

La société SOCIETE1.) SARL soutient pour sa part que la lettre de motivation explique de manière concrète comment la restructuration mise en place a entraîné la suppression du poste occupé par le requérant.

Dans ce contexte, la partie défenderesse rappelle en premier lieu que le licenciement trouve sa cause dans une décision de réorganiser l'entreprise. Or, un employeur ne serait pas obligé de faire état de problèmes financiers ou économiques pour justifier sa décision de restructurer son entreprise. Même en l'absence de difficultés économiques, une société serait en droit de procéder à des changements d'organisation pour améliorer la rentabilité de son activité.

Elle soutient par ailleurs qu'un employeur n'est pas tenu de proposer un poste de remplacement à un salarié dont le poste a été supprimé à la suite d'une restructuration de sorte qu'il ne saurait lui être reproché de ne pas avoir abordé ce sujet dans la lettre de motivation.

En l'espèce, la réorganisation serait présentée de manière précise, la lettre permettrait également de comprendre l'impact qu'elle a eu sur le poste occupé par PERSONNE1.) en ce que les tâches de ce dernier ont été réparties sur d'autres salariés de l'entreprise.

La lettre de motivation permettrait également de comprendre le but poursuivi par la réorganisation, l'économie escomptée serait d'ailleurs chiffrée.

La nouvelle répartition des tâches expliquée dans la lettre de licenciement serait par ailleurs établie par les attestations testimoniales versées en cause. Il y aurait dès lors lieu de constater que le licenciement est justifié et de débouter le requérant de l'ensemble de ses demandes indemnitaires.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la société SOCIETE1.) SARL conteste les demandes indemnitaires formulées par le requérant en leurs principes et quanta.

La société SOCIETE1.) SARL conteste également la demande de PERSONNE1.) tendant au paiement d'arriérés de primes d'assiduité en soutenant que cette prime n'est pas due au personnel encadrant.

IV. Motifs de la décision

La requête est recevable en la forme pour avoir été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi.

A. Quant au licenciement

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. »

De manière générale, la lettre de motivation doit permettre au salarié licencié de comprendre la nature et la portée exactes des motifs invoqués et d'en apprécier la légitimité et l'exactitude, et le cas échéant, de rapporter la preuve de leur fausseté ou de leur futilité. A la lecture de la lettre, les juridictions du travail doivent pouvoir apprécier si le congédiement est intervenu pour une raison valable ou s'il constitue, au contraire, un acte économiquement et socialement anormal.

L'exigence de précision de l'article L.124-5(2) précité constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur, elle doit notamment permettre à ce salarié, étranger aux faits qui ont motivé la décision relative à son licenciement et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué.

Pour remplir la condition de précision, la lettre de motivation d'un licenciement basé sur des considérations d'ordre économique doit exposer les raisons de la réorganisation et de la suppression d'emplois et révéler clairement les mesures de restructuration et leur incidence sur le poste occupé par le salarié.

En l'espèce, en ce qui concerne les raisons de la réorganisation, le Tribunal constate, à l'instar du requérant, que la société SOCIETE1.) SARL fait état dans son courrier du 26 novembre 2021 « de la baisse et du manque de rentabilité des missions de lavage de vitres exercées par nos 8 laveurs de vitres et à l'absence de perspectives d'amélioration ». S'il est dès lors exact qu'un employeur est en droit de procéder à une réorganisation, même en dehors d'une situation économique problématique, il n'en demeure pas moins que lorsqu'il décide, comme en l'espèce, de justifier une réorganisation par un problème de rentabilité, il lui appartient de fournir des explications précises quant à la baisse de rentabilité alléguée. En l'espèce, la société SOCIETE1.) SARL se contente d'affirmer que l'activité a perdu de sa rentabilité sans fournir de chiffres ni d'exemples précis à l'appui de cette affirmation.

En ce qui concerne l'énumération des mesures prises, la société se limite à indiquer que les plannings et les contrats liés au lavage de vitres seront gérés par les responsables des équipes 1 et 2 et de l'équipe mobile. Force est de constater, conformément aux plaidoiries de PERSONNE1.), que seules ses fonctions liées à la gestion des plannings et au contrôle en cas de réclamation sont prises en considération dans la lettre de motivation. Or, il résulte des attestations testimoniales versées en cause par la société SOCIETE1.) SARL elle-même que PERSONNE1.) occupait également d'autres fonctions dont notamment, préparer et envoyer les factures, commander, ranger et distribuer le matériel, gérer le contact avec les clients et leur adresser des devis. A ce sujet, le Tribunal renvoie notamment à l'attestation testimoniale rédigée par Monsieur PERSONNE2.) et au tableau qui y est annexé (pièce 1 par Maître Jungers). Il résulte de cette attestation que le traitement, la préparation et l'expédition des commandes de matériel sur les différents chantiers ont été externalisés à la suite de la mise en place d'un logiciel (pièce 7 de Maître Jungers). Or, cette externalisation n'a pas été mentionnée dans la lettre de motivation. Les coûts y liés n'ont pas non plus été pris en compte dans la partie de la lettre consacrée aux gains escomptés de la suppression du poste du requérant.

La lettre consacre par ailleurs deux paragraphes à la fonction de contrôle sur les chantiers en cas de réclamation. En effet, non seulement elle vante les mérites de l'unicité du responsable pour les travaux de nettoyage de locaux et de lavage de vitres, mais elle fait également état de la mise en place d'un système de contrôle par le biais d'une tablette, sans qu'il soit indiqué si

et dans quelle mesure la mise en place de ce système est de nature à avoir un impact sur les fonctions occupées par PERSONNE1.). Force est, en tout état de cause, de constater qu'en janvier et février 2022, la société SOCIETE1.) SARL a embauché deux inspecteurs chargés des contrôles sur les chantiers. La société SOCIETE1.) SARL n'a pas contesté cette affirmation, mais elle a affirmé que ces personnes ont été embauchées à des postes d'inspecteurs, c'est-à-dire de personnes qui procèdent à des contrôles sur le terrain. Or, de deux choses l'une, soit- comme l'affirme la société SOCIETE1.) SARL- la fonction d'inspecteur n'a rien à voir avec les fonctions qu'occupait PERSONNE1.), et dans ce cas il y a lieu de se demander pour quelle raison la société SOCIETE1.) SARL consacre deux paragraphes à la réorganisation des contrôles dans la lettre de motivation du licenciement de PERSONNE1.). Soit, PERSONNE1.) avait effectivement des fonctions de contrôle et dans ce cas, la lettre manque de précision en ce qui concerne les tenants et les aboutissants de la restructuration en ce qu'elle passe sous silence l'embauche de deux inspecteurs et omet d'indiquer pour quelles raisons le poste du requérant est supprimé alors que deux personnes sont embauchées pour assurer l'une des tâches qu'il exerçait.

Il suit de l'ensemble des développements qui précèdent que la lettre de licenciement ne répond pas aux exigences de précision en matière de licenciement pour motif économique. En effet, ni les raisons de la restructuration ni son impact sur toutes les fonctions assurées par le requérant ni les résultats escomptés de la restructuration ne sont traités avec la précision requise.

Il y a partant lieu de déclarer abusif le licenciement avec préavis que la société SOCIETE1.) SARL a notifié à PERSONNE1.).

B. Les conséquences financières du licenciement abusif

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 tant du salarié que de ceux de l'employeur.

Il appartient dès lors au requérant d'établir qu'il a subi en l'espèce un dommage consécutif au congédiement abusif.

1. 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.

Dans ce contexte, la société SOCIETE1.) SARL soutient que le requérant resterait en défaut de prouver qu'il a entrepris des démarches pour trouver un nouvel emploi dès l'annonce de son licenciement. En effet, il n'aurait présenté aucune candidature avant le mois de janvier 2022. Par ailleurs, force serait de constater qu'il a retrouvé un emploi à mi-temps en mai 2022 de

sorte que rien ne justifierait la prise en compte d'une période de référence allant au-delà de cette date. En effet, à partir de la conclusion de ce contrat, la perte de rémunération alléguée ne serait plus en lien causal avec le licenciement.

Le requérant soutient qu'il a fait de nombreuses démarches pour retrouver un emploi. Il conteste avoir attendu le mois de janvier 2022 pour présenter des candidatures spontanées et il verse à cet égard un formulaire de l'ADEM intitulé « efforts propres » dans lequel sont énumérées des démarches qu'il aurait effectuées en novembre 2021, soit dès le début de son préavis (pièce 27 de Maître GODART).

A l'instar de la société SOCIETE1.) SARL, le Tribunal constate que ce formulaire n'a pas de force probante. En effet, il résulte du document lui-même (bas de page) que les indications y figurant sont données par le requérant et que l'ADEM « se réserve le droit de vérifier l'exactitude des renseignements fournis ». Cette pièce est donc constituée par le requérant lui-même et ne présente aucune garantie de vérification par l'ADEM, contrairement à ce que soutient le requérant.

PERSONNE1.) reste dès lors en défaut de prouver qu'il a adressé des candidatures spontanées à de potentiels employeurs pendant la période de préavis. Il n'en demeure pas moins qu'il est établi en cause qu'il s'est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM dès le 28 octobre 2021 (pièce 25 de Maître GODART).

En tenant compte de ces circonstances ainsi que de l'âge (53 ans) et de l'ancienneté (près de 4 ans) du requérant au moment du licenciement, le Tribunal fixe à 2 mois après la fin du délai de préavis, la période de référence au cours de laquelle la perte de revenu du requérant est à mettre en relation causale avec le licenciement intervenu.

Partant, en tenant compte des indemnités de chômage perçues par le requérant en janvier et février 2022, il y a lieu de condamner la société SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de $[2 \times (3.446,05 - 2.756,84) =] 1.378,42$ euros au titre de dommages et intérêts pour le préjudice matériel lié à la perte d'emploi.

2. Le préjudice moral

En ce qui concerne le préjudice moral, il convient de relever que le requérant a droit à la réparation du préjudice moral suite à son licenciement abusif du fait de l'atteinte à sa dignité de salariée et de l'anxiété quant à sa situation économique.

En l'espèce, en tenant compte de l'ancienneté (4 ans) et de l'âge (53 ans) du requérant au moment du licenciement, le Tribunal fixe ex aequo et bono le montant de cette indemnisation à 2.000 euros.

3. La demande de l'ETAT

L'ETAT a demandé la condamnation de la société SOCIETE1.) SARL à lui payer la somme de 18.291,93 euros à titre de remboursement des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) pour la période de janvier à août 2022.

Aux termes de l'article L.521-4 (8) du Code du travail « 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 ».

Eu égard à la période de référence de 2 mois retenue dans le cadre de l'appréciation de la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel, il y a lieu de déclarer fondée la demande de l'ETAT dirigée contre la société SOCIETE1.) SARL à concurrence du montant de (2x 2.756,84=) 5.513,68 euros.

C. La prime d'assiduité

Il est constant en cause que tant la Convention collective applicable au personnel du secteur de nettoyage de bâtiments à partir du 1^{er} mai 2021 (Convention collective de travail pour le personnel du secteur « nettoyage de bâtiments » applicable à partir du 1^{er} mai 2021 déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 21 juillet 2021) que celle applicable antérieurement (Convention collective de travail pour le personnel du secteur « nettoyage de bâtiments » applicable à partir du 30 janvier 2017 déclarée d'obligation générale par le règlement grand-ducal du 22 mars 2017) prévoient, à leurs articles 22 respectifs, une prime d'assiduité payable annuellement pour chaque salarié qui présente une année de présence à l'entreprise au moment où la prime d'assiduité est due (30 avril).

Cependant, la Convention collective applicable à partir du 1^{er} mai 2021 exclut expressément les fonctions d'encadrement et de support de ses dispositions.

Dans le cadre de la Convention collective applicable antérieurement, il n'y avait pas d'exclusion expresse du personnel encadrant telle qu'elle existe actuellement. Néanmoins, l'article 2.2 relatif au champ d'application de la Convention collective précisait que ses dispositions s'appliquaient aux salariés tombant sous la description des fonctions de l'article 9. Or, l'article 9 énumérait certes des fonctions encadrantes, mais il précisait, à chaque fois, que les salariés concernés « participent aux travaux » (groups 3, catégorie 1), ou encore « s'impliquent partiellement dans les travaux suivant les besoins de l'entreprise » (groupe 3, catégorie 2).

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier et des plaidoiries mêmes du requérant que celui-ci exerçait strictement une fonction d'encadrement et de support et qu'il n'exerçait pas directement l'activité de nettoyage ou de laveur de vitres.

Il y a partant lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement d'arriérés de primes d'assiduité.

D. Les demandes accessoires et reconventionnelle

Eu égard à l'issue du litige, il convient de débouter la société SOCIETE1.) SARL de sa demande reconventionnellement en paiement d'une indemnité de procédure.

PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) SARL à lui payer une indemnité de procédure et à lui rembourser les frais d'avocat qu'il a dû engager dans le cadre de la présente affaire.

Il est rappelé à cet endroit que la circonstance que l'article 240 du Nouveau code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens (dont les honoraires d'avocat) qu'elle a dû exposer, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice (en ce sens CSJ, cassation, 09.02.2012, n° 5/12, n° 2881 du registre).

En prenant l'initiative de licencier abusivement le requérant, la société SOCIETE1.) SARL a commis une faute engageant sa responsabilité à l'égard du requérant qui a été obligé d'agir en justice pour obtenir réparation du préjudice lié à son congédiement. Certes, le ministère d'avoué n'est pas obligatoire, il n'en demeure pas moins qu'il ne saurait être reproché au requérant d'avoir recouru aux services d'un avocat dans une matière qui est technique et qui n'est pas facilement abordable pour tout à chacun.

Il y a partant lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) tendant au paiement de dommages et intérêts du chef de frais d'avocat pour le montant réclamé de 1.300 euros, le requérant rapportant la preuve qu'il a versé deux provisions de 1.000 et 300 euros à son avocat.

Dans ces circonstances, la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure est à rejeter, la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas établie.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

déclare abusif le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) en date du 25 octobre 2021 ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour un préjudice matériel consécutif au licenciement à concurrence du montant de 1.378,42 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour un préjudice moral consécutif au licenciement à concurrence du montant de 2.000 euros ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 3.378,42 euros avec les intérêts légaux à compter du 15 mars 2022, date de la demande en justice, et jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts au titre de remboursement des frais d'avocat pour le montant de 1.300 euros ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.300 euros;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de primes d'assiduité et en déboute ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

déclare fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi dirigée à l'encontre de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à concurrence du montant de 5.513,68 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi la somme de 5.513,68 euros avec les intérêts légaux à compter du 12 octobre 2022, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en paiement d'une indemnité de procédure 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 de la greffière assumée Véronique JANIN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.