

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 668 /24
L-TRAV-233/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 22 FEVRIER 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLÉS, juge de paix
Myriam SIBENALER
Laurent BAUMGARTEN
Guy SCHUBERT

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier en chef

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Delphine ERNST, avocat, en remplacement de Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

PARTIE DÉFENDERESSE,

comparant par Maître Laure DROUET, avocat, demeurant à Esch-sur-Alzette, en remplacement de Maître Tom LUCIANI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

en présence de

l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-ADRESSE4.),

comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE5.), inscrite au Barreau de Luxembourg, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse, *qui a conclu par son courriel envoyé le 28 septembre 2023.*

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 21 avril 2022.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 2 juin 2022, 9 heures, salle JP.0.02.

Après quatre remises, l'affaire fut utilement retenue pour plaidoiries à l'audience publique du jeudi, 25 janvier 2024, 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Delphine ERNST se présenta pour la partie demanderesse et Maître Laure DROUET comparut pour la partie défenderesse tandis que Maître Virginie VERDANET représentant l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, Fonds pour l'Emploi, a conclu par son courriel envoyé le 28 septembre 2023.

Les mandataires des parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe en date du 21 avril 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de et à Luxembourg pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement intervenu en

date du 22 février 2021 et pour s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 51.680 euros avec les intérêts légaux au jour de la demande en justice jusqu'à solde.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est également sollicitée.

Enfin, PERSONNE1.) requiert encore une indemnité de procédure de 2.000 euros.

La requête, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

Par un courriel du 25 janvier 2024, le litismadataire de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal du travail que sa mandante n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige.

Il convient dès lors de mettre hors cause le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

FAITS

PERSONNE1.) a été engagée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en qualité de femme de ménage polyvalente aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée signé le 16 décembre 2019 avec effet au même jour.

Par un courrier recommandé de la société SOCIETE1.) du 22 février 2021, elle a été licenciée avec un délai de préavis de deux mois commençant à courir le 1^{er} mars 2021 pour prendre fin le 30 avril 2021.

Par un courrier recommandé du 13 mars 2021, PERSONNE1.) a demandé les motifs du licenciement intervenu.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) n'a pas fourni de réponse à la demande de motifs par la salariée.

Par un courrier recommandé du 26 avril 2021, PERSONNE1.) a contesté le licenciement intervenu par l'intermédiaire de l'organisation syndicale ORGANISATION1.).

MOTIFS DE LA DECISION

PERSONNE1.) fait valoir que par un courrier recommandé du 13 mars 2021, elle aurait demandé à son employeur les motifs de son licenciement, mais que sa demande de motifs serait restée sans réponse.

Elle demande dès lors que son licenciement avec préavis intervenu en date du 22 février 2021 soit déclaré abusif pour défaut d'indication des motifs dans le délai d'un mois.

PERSONNE1.) demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

- préjudice moral 20.000,00 €
- préjudice matériel 31.680,00 €

La société SOCIETE1.) de son côté admet ne pas avoir répondu à la lettre de demande de son ancienne salariée.

Elle donne à considérer qu'elle aurait toutefois l'informée du contexte dans lequel le congédiement se situe, à savoir notamment une situation difficile suite à la pandémie.

En ce qui concerne les revendications financières formulées par la requérante à titre d'indemnisation des préjudices subis, l'employeur les conteste tant dans leur principe que dans leur quantum.

En l'espèce, PERSONNE1.) a, par lettre recommandée postée le 13 mars 2021, demandé les motifs de son licenciement.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) n'a pas fourni les motifs dans le délai légal d'un mois.

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur est tenu de répondre par écrit à la demande de motifs de son ancien salarié et « à défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif.»

Dès lors, à défaut pour l'employeur d'avoir répondu à la lettre de demande de motifs, le licenciement est abusif.

PERSONNE1.) demande à voir condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 31.680 euros à titre de dommage matériel.

Il s'agit en l'occurrence des pertes de salaires évaluées sur une période de référence de 24 mois.

A l'appui de sa demande, elle fait valoir qu'à l'âge de 65 ans, elle n'aurait pas pu toucher des allocations de chômage. Elle aurait certes retrouvé assez rapidement un nouvel emploi, mais en raison de problèmes de santé, elle aurait été obligée de démissionner.

Conformément à l'article L.124-12 du Code de travail, le salarié licencié abusivement a, en principe, droit à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Il est de principe qu'il appartient au salarié d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif. L'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible. Néanmoins, 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.

La partie défenderesse a considéré que les montants réclamés seraient exagérés et elle a rappelé la faible ancienneté de services de la requérante. D'autre part, elle a fait valoir que celle-ci aurait trouvé un nouvel emploi en août 2021 et toucherait une

pension vieillesse. Elle conteste toute perte de revenus en relation causale avec le licenciement.

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.

En l'espèce, PERSONNE1.) a retrouvé un nouvel emploi à durée indéterminée à compter du 9 août 2021. Elle a démissionné avec effet immédiat en date du 26 février 2022.

Le licenciement de PERSONNE1.) est intervenu le 22 février 2021 et la relation de travail a pris fin le 30 avril 2021.

Son ancienneté de service auprès de la partie défenderesse s'est élevée à ce moment d'une année et quatre mois. Elle était âgée de 65 ans au moment de la fin de la relation de travail.

Elle a touché une allocation d'inclusion sociale pour la période du 1^{er} février au 1^{er} août 2021 de 1.139 euros net et a touché des indemnités de maladie pendant les mois de mai (à partir du 15) et juin 2022.

Aucun décompte n'a été établi prenant en compte les revenus touchés pendant la période de référence demandée.

En l'espèce, en prenant en considération l'âge de PERSONNE1.) au moment de la recherche du nouvel emploi (elle est née en 1955), son niveau de qualification, la situation économique actuelle, le tribunal du travail considère qu'elle a entrepris des démarches actives suffisantes aboutissant à la conclusion d'un contrat de travail avec effet au 9 août 2021.

La période de référence en relation causale avec le licenciement abusif à retenir est celle allant du 1^{er} mai au 9 août 2021.

Au regard cependant de l'absence de décompte, de la faible ancienneté de services de PERSONNE1.) auprès de la société SOCIETE1.), il convient de lui allouer au titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral confondus, ex aequo et bono, le montant de 3.000 euros.

PERSONNE1.) sollicite encore une indemnité de procédure de l'ordre de 2.000 euros.

Cette demande n'est cependant pas fondée étant donné qu'il n'a pas établi l'iniquité requise et ce notamment du fait qu'il résulte du dossier qu'elle est affiliée à un syndicat.

Conformément à l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'agit de salaires échus. Tel n'est pas le cas en l'espèce, de sorte que la demande afférente n'est pas fondée.

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort

reçoit la demande en la forme;

se déclare compétent pour en connaître;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige ;

met hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi ;

déclare abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 22 février 2021;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de ses préjudices matériel et préjudice moral subis, toutes causes confondues, pour un montant évalué ex aequo et bono à 3.000 euros;

en conséquence:

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer PERSONNE1.) la somme de 3.000 euros (trois mille euros) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

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

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

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée du greffier en chef Guy SCHUBERT, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Guy SCHUBERT