

Texte pseudonymisé

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

Assistance judiciaire accordée à PERSONNE1.) par décision du 22 février 2019 de M. le Bâtonnier désignant Maître Franca ALLEGRA comme mandataire

Rép.no. 1602/24
L-TRAV-633/19

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 13 MAI 2024

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Olivier GALLÉ
François SCORNET
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIVIT
DANS LA CAUSE ENTRE:**

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro

NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, et exploitant un débit de boissons, restaurant sous l'enseigne « ENSEIGNE1.) » à L-ADRESSE3.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée F&F LEGAL, inscrite au Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1720 Luxembourg, 6, rue Heine, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B230842, représentée aux fins des présentes par Maître Matthieu AÏN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Thomas FELGEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

EN PRÉSENCE DE :

l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE 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 Maître Delphine ERNST, avocat, en remplacement de Maître Lynn FRANK, 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 5 septembre 2019, sous le numéro 633/19.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 30 septembre 2019. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 22 avril 2024 à laquelle les parties furent 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 5 septembre 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- dommages et intérêts pour préjudice matériel : 35.961,12 euros

- dommages et intérêts pour préjudice moral : 17.980,56 euros

Le requérant sollicite également l'obtention d'une indemnité de 5.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et il conclut à la condamnation de son adversaire aux frais et dépens de l'instance.

Dans sa requête, PERSONNE1.) demande encore au Tribunal d'enjoindre à la société défenderesse de produire, sous peine d'astreinte, un certificat d'affiliation de la CNS énumérant l'ensemble des salariés qu'elle a embauchés à partir du 1^{er} janvier 2018, sinon à partir du 26 septembre 2018.

Finalement, il conclut à voir ordonner l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience des plaidoiries du 22 avril 2024, le requérant a ramené ses demandes indemnitaires aux montants suivants :

- dommages et intérêts pour préjudice matériel : 3.057,30 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 8.990,28 euros

Il a renoncé à sa demande d'indemnité de procédure dans la mesure où il bénéficie de l'assistance judiciaire.

Il a par ailleurs précisé que sa demande relative à la production d'un certificat d'affiliation était formulée à titre tout à fait subsidiaire dans le cadre de ses contestations de la matérialité des motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement.

A cette même audience, la société SOCIETE1.) SARL a conclu reconventionnellement à la condamnation du requérant à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT), a déclaré 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 12.058,55 euros.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) SARL à compter du 28 octobre 2016 en qualité de chef de rang.

Par courrier du 26 septembre 2018, la société SOCIETE1.) SARL a notifié à PERSONNE1.) son licenciement moyennant un préavis de 2 mois ayant débuté le 1^{er} octobre et ayant pris fin le 30 novembre 2018.

Le requérant ayant sollicité la communication des motifs de son congédiement, la société SOCIETE1.) SARL lui a répondu par un courrier du 8 octobre 2018 libellé dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

PERSONNE1.) a protesté contre son licenciement par l'intermédiaire d'une organisation syndicale par courrier du 13 novembre 2018.

III. Les moyens et les prétentions des parties

A l'appui de sa demande tendant à voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet, PERSONNE1.) fait plaider en premier lieu que la lettre de motivation du licenciement ne satisferait pas à l'exigence de précision du Code du travail et de la jurisprudence en matière de licenciement fondé sur des motifs économiques.

A titre subsidiaire, il conteste le caractère réel et sérieux des motifs invoqués. C'est dans ce contexte qu'il formule la demande d'injonction à l'égard de la société défenderesse de verser un certificat d'affiliation. PERSONNE1.) soutient en effet qu'à la suite de son licenciement, la société SOCIETE1.) SARL aurait embauché de nouveaux salariés. Le requérant est d'avis qu'en réalité il a été licencié parce qu'il avait annoncé qu'il comptait prendre un congé parental.

La société SOCIETE1.) SARL conclut à voir constater que le licenciement est justifié et à voir débouter le requérant de ses demandes indemnitaires.

Elle soutient que la lettre de motivation est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en la matière. Elle conteste par ailleurs avoir licencié le requérant en raison de son intention de prendre un congé parental, la lettre de licenciement et la demande de congé parental se seraient croisées de sorte qu'au moment où il a procédé au licenciement la société SOCIETE1.) SARL aurait ignoré l'intention du requérant de bénéficier d'une telle mesure.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la société défenderesse conteste les demandes indemnitaires en leurs principes et quanta. Le requérant resterait en défaut d'établir qu'il a fait des démarches soutenues et intensives pour retrouver rapidement du travail. La société SOCIETE1.) SARL donne par ailleurs à considérer qu'à la suite de l'amélioration de sa situation économique, elle aurait à nouveau embauché du personnel. Dans ce contexte, elle aurait prévenu le requérant et lui aurait offert les postes à pourvoir, mais PERSONNE1.) n'aurait pas saisi ces opportunités.

La société SOCIETE1.) SARL s'oppose finalement à la demande de communication d'un certificat d'affiliation en soutenant qu'un tel listing contiendrait nécessairement des données personnelles et confidentielles de ses salariés.

IV. Motifs de la décision

La requête a été introduite dans les formes prévues par la loi, il y a partant lieu de la déclarer recevable en la forme.

A. Le 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. »

L'article L.124-5(2) précité, qui constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur, 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.

L'énoncé du motif économique du licenciement doit encore permettre à la juridiction du travail d'apprécier la portée exacte des raisons économiques invoquées par l'employeur à l'appui du licenciement de son salarié, c'est-à-dire qu'il doit lui permettre d'apprécier le caractère réel et sérieux de la situation de la société défenderesse au moment du congédiement.

En cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du congédiement est partant précise si l'employeur y a indiqué les raisons de la restructuration de son entreprise, les mesures de restructuration qu'il a prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié.

En l'espèce, le Tribunal constate - à l'instar du requérant - que la lettre de licenciement ne fournit pas d'explications précises quant aux raisons de la prétendue restructuration. En effet, comme le relève le mandataire du requérant, si la lettre contient certes des données chiffrées, la pertinence de ces informations est cependant discutable. En effet, pour l'année 2018 qui est précisément celle du licenciement, aucun chiffre n'est présenté. Il est à noter que le licenciement intervient en septembre 2018 de sorte qu'il aurait été possible pour la société de livrer des tendances chiffrées et des explications précises quant à l'évolution de sa situation en 2018 quand bien même le bilan pour cet exercice n'était pas encore bouclé. Or, en ce qui concerne la situation financière en 2018, les explications se résument à une simple phrase suivant laquelle la tendance à la baisse aurait continué en 2018 étant donné que les frais n'auraient cessé d'augmenter.

C'est également à juste titre que le requérant fait plaider que la lettre de motivation n'explique pas quelles ont été les mesures de restructuration qui ont été prises. En effet, si elle affirme que le poste du requérant a été supprimé, la société SOCIETE1.) SARL n'indique pas comment et à qui les différentes tâches du requérant ont été confiées. A l'instar du requérant, le Tribunal constate aussi que la lettre de motivation laisse entendre que d'autres postes auraient été supprimés. Or, aucune indication précise quant à ces prétendues suppressions n'est fournie. Il en va de même en ce qui concerne l'affirmation selon laquelle des départs au sein du personnel n'auraient pas fait l'objet de remplacement.

Il convient finalement de relever que l'indication suivant laquelle l'employeur resterait à la disposition du requérant pour tout renseignement complémentaire n'est d'aucune pertinence dans le contexte de l'appréciation de la précision de la lettre. En effet, une telle mention ne

saurait exempter l'employeur de son obligation légale de renseigner avec précision les motifs du licenciement dans la lettre de motivation de celui-ci.

Il suit des développements qui précèdent que la lettre de motivation ne satisfait pas à l'exigence de précision en matière de licenciement pour raison économique.

Dans la mesure où un défaut de précision des motifs est assimilé à un défaut de motivation, il y a lieu de déclarer abusif le licenciement.

B. Les demandes indemnitaires du requérant

1. Le préjudice matériel

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.

En l'espèce, PERSONNE1.) donne à considérer qu'il n'a pas été dispensé de travail pendant la période de préavis, il a dès lors travaillé pour la société SOCIETE1.) SARL jusqu'au dernier jour du préavis, à savoir le 30 novembre 2018. Il réclame le paiement de dommages et intérêts d'un montant de 3.057,30 euros, correspondant à la perte de rémunération sur une période de 5 mois (du 1^{er} décembre 2018 au 1^{er} mai 2019 inclus) après l'expiration de ce préavis. Il reconnaît avoir perçu des indemnités de chômage dont il a tenu compte dans l'évaluation de la perte de rémunération.

Le requérant affirme que parallèlement à de nombreuses démarches pour retrouver un emploi dans le domaine de la restauration, il a suivi une formation pour devenir chauffeur de bus. Finalement, il aurait retrouvé du travail à compter du 2 mai 2019.

La société SOCIETE1.) SARL s'oppose à la demande du requérant en soutenant que ce dernier resterait en défaut de prouver des efforts soutenus pour retrouver rapidement un emploi dès la notification de son congédiement. La plupart des pièces versées ne seraient pas probantes, dans la mesure où l'envoi effectif des candidatures produites ne serait pas établi. La société défenderesse insiste par ailleurs sur le fait que le requérant n'aurait pas donné suite aux offres d'emploi qu'elle lui aurait communiquées lorsqu'elle a à nouveau embauché du personnel.

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 des efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

En l'espèce, PERSONNE1.) verse environ 35 candidatures datées de décembre 2018 à avril 2019. C'est à tort que la société SOCIETE1.) SARL conteste la valeur probante de la plupart des candidatures produites au motif qu'elles ne seraient pas accompagnées d'une preuve

d'envoi. Il ne saurait en effet être exigé d'un demandeur d'emploi qu'il adresse des candidatures à de potentiels employeurs par recommandé.

Le requérant verse également des documents attestant qu'il a suivi du 13 mars au 12 avril 2019 une formation de chauffeur de bus et qu'il a obtenu un certificat.

Il résulte des pièces produites qu'à partir du mois de mars 2019, le requérant a adressé des candidatures à des compagnies d'autobus. Dans la mesure où il a finalement trouvé du travail dans un restaurant à partir du 2 mai 2019, le Tribunal retient qu'il n'avait pas pour autant cessé de chercher du travail dans le domaine de la restauration.

En l'absence de dispense de travail pendant le préavis et au vu des importants efforts fournis après l'expiration de celui-ci, l'absence de preuve de démarches pendant la période de préavis ne saurait avoir d'incidence en l'espèce.

Le Tribunal constate finalement que les postes que la société SOCIETE1.) SARL a proposés à PERSONNE1.) en mars et avril 2021 impliquaient une rémunération nettement inférieure à celle qu'il percevait avant son licenciement, de sorte que son refus ne saurait prêter à conséquence non plus.

Le Tribunal retient dès lors qu'il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) pour la période du 1^{er} janvier au 1 mai 2018.

Les fiches de salaire du mois de septembre et d'octobre 2018 renseignent un salaire brut mensuel de 2.930,73 euros.

Si PERSONNE1.) n'avait pas été licencié, il aurait perçu pour la période de référence un salaire de $[(5 \times 2.930,73) + (2.930,73 / 173 \times 8) =]$ 14.789,17 euros. Pour cette même période, le requérant a touché des indemnités de chômage d'un montant total de 12.058,55 euros. La perte de salaire s'élève partant à un montant de 2.730,62 euros auquel il y a lieu de fixer les dommages et intérêts du chef du préjudice matériel.

2. Le préjudice moral

Le requérant réclame par ailleurs 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.

En tenant compte de l'âge du requérant (32 ans) et de son ancienneté (2 ans) au moment du licenciement ainsi que des circonstances ayant entouré celui-ci, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral et il fixe ex aequo et bono le montant de cette indemnisation à 1.500 euros.

C. La demande de l'ETAT

L'ETAT exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail contre la société SOCIETE1.) SARL et il réclame le paiement de la somme 12.058,55 euros à titre de

remboursement des indemnités de chômage versées au requérant pour la période allant du 1^{er} décembre 2018 au 1^{er} mai 2019.

En vertu 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 ou de l'arrêt ».

Eu égard à la période de référence retenue pour l'évaluation du préjudice matériel du requérant, il y a lieu de faire droit à la demande de l'ETAT pour le montant réclamé et de condamner la société SOCIETE1.) SARL à lui payer la somme de 12.058,55 euros.

D. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de débouter la société SOCIETE1.) SARL de sa demande reconventionnelle en paiement d'une indemnité de procédure, la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas établie dans son chef.

Aucune condamnation à intervenir n'ayant trait à des salaires échus au sens de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

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,

reçoit les demandes de PERSONNE1.) en la forme ;

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 contre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL ;

déclare abusif le licenciement de PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel consécutif au licenciement à concurrence du montant de 2.730,62 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral consécutif au licenciement à concurrence du montant de 1.500 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 4.230,62 euros avec les intérêts légaux à compter du 5 septembre 2019, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi dirigée contre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL pour le montant de 12.058,55 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 12.058,55 euros avec les intérêts légaux à compter du 22 avril 2024, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande 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 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.