

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1847/24
L-TRAV-555/20

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 30 MAI 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Myriam SIBENALER
Tom GEDITZ
Joé KERSCHEN

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Steve ROSA, demeurant à L-9234 Diekirch, 30, route de Gilsdorf,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par la société à responsabilité limitée ETUDE D'AVOCATS WEILER, WILTZIUS, BILTGEN SARL, établie à L-9234 Diekirch, 30, route de Gilsdorf, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Diekirch, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B239498, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian BILTGEN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Steve ROSA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Diekirch,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, sinon par qui de droit , inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DÉFENDERESSE,

comparant par Maître Gaëlle RELOUZAT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Jean-Jacques LORANG, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

en présence de

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, Place Clairefontaine,

comparant par Maître Gaëlle CHOLLOT, avocat, en remplacement de Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

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 27 août 2020.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du lundi, 14 septembre 2020, 15 heures, salle N° JP.1.19. Après plusieurs remises contradictoires, l'affaire a été utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 2 mai 2024, 9 heures, salle N° JP.0.02.

Maître Christian BILTGEN se présenta pour la partie demanderesse et Maître Gaëlle REZOULAT comparut pour la partie défenderesse tandis que Maître Gaëlle CHOLLOT représenta l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, Fonds pour l'Emploi.

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

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIVRA:

PROCEDURE

Par une requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 27 août 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement intervenu le 29 juillet 2019 et pour s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 9.472,01 euros + p.m. avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice sinon à partir du jugement à intervenir jusqu'à solde.

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

Enfin, PERSONNE1.) requiert le montant de 1.500 euros à titre d'indemnité de procédure.

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

A l'audience du 2 mai 2024, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, déclara régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancés par lui à PERSONNE1.).

Il demanda la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui payer la somme de 2.751,99 euros.

FAITS ET MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) en la qualité d'aide atelier suivant un contrat de travail à durée indéterminée conclu à partir du 17 septembre 2018.

Par lettre recommandée datée du 29 juillet 2019, il a été licencié avec un délai préavis de deux mois commençant à courir le 1^{er} août 2019 et expirant le 30 septembre 2019.

Par lettre recommandée du 26 août 2019, PERSONNE1.) a demandé les motifs à la base de son licenciement avec préavis.

Par un courrier recommandé daté du 20 septembre 2019, la société SOCIETE1.) a fourni de lettre de motivation à PERSONNE1.) qui se trouve reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par un courrier du 3 octobre 2019, il a, par l'intermédiaire de son mandataire ad litem, contesté les motifs de son licenciement.

PERSONNE1.) fait plaider que le licenciement serait à déclarer abusif alors qu'il estime que les motifs énoncés dans la lettre de motivation du 20 septembre 2019 ne seraient ni précis ni réels et sérieux.

Actuellement, il demande la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer les montants suivants :

- préjudice moral 5.000,00 €
- préjudice matériel 4.472,01 €

La société SOCIETE1.) conclut au débouté des demandes de son ancien salarié.

Elle soutient que la lettre de motivation remplirait le critère de précision requis.

La société employeuse considère ensuite que le licenciement avec préavis du requérant serait justifié pour reposer sur des motifs réels et sérieux.

Quant au bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de licenciement, l'employeur a versé, parmi ses pièces, notamment des attestations testimoniales et il a encore formulé, à titre subsidiaire, une offre de preuve par témoins afin de prouver les reproches contenus dans la lettre de licenciement.

En ce qui concerne les revendications financières du requérant, la partie employeuse les conteste tant quant au principe que dans le quantum. Elle demande encore de ne pas mettre à sa charge les intérêts légaux au vu des nombreuses refixations de l'affaire dont la partie requérante aurait été à l'origine.

En termes de réplique, le requérant fait valoir que les attestations testimoniales contiendraient des éléments nouveaux, non mentionnés dans le courrier des motifs. Or, l'employeur ne saurait être admis à pallier ultérieurement l'imprécision des motifs.

MOTIFS DE LA DECISION

- *quant au licenciement*

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée de demande des motifs, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, à la lecture de la lettre de motivation du 20 septembre 2019, il faut constater que les reproches y énoncés ne répondent pas aux exigences de précision ci-avant définies.

En effet, après un constat énoncé en des termes généraux, l'employeur reproche au requérant quatre exemples de non-respect d'ordres.

En l'espèce, les motifs du licenciement énoncés dans la lettre de motivation ont trait à quatre cas de refus de suivre des ordres.

Les exemples donnés ne sont ni situés dans le temps, ni autrement précisés ni expliqués de façon circonstanciée.

Même si les quatre reproches sont en substance compréhensibles, il aurait toutefois appartenu à l'employeur de préciser les circonstances exactes dans lesquelles les ordres donnés n'ont pas été suivis et quelles sont les conséquences pour la société employeuse.

L'absence de ces informations ne permet pas au requérant ni au tribunal de cerner les motifs ni d'en apprécier leur caractère sérieux.

Il est de principe que des motifs imprécis équivalent à une absence de motivation, rendant abusif le licenciement sur base de l'article L.124-10 (3) du Code du travail.

L'imprécision de ce motif équivaut à une absence de motifs, l'employeur ne peut être admis à pallier par une mesure d'instruction aux lacunes et carences de sa lettre de licenciement.

Dès lors, les attestations testimoniales de même que l'offre de preuve sont à écarter.

En conséquence, au vu de ce qui précède, le tribunal se doit donc de constater qu'il convient de déclarer abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu en date du 29 juillet 2019.

- *quant à l'indemnisation*

Actuellement, PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 4.472,01 euros au titre d'indemnisation du préjudice matériel subi.

Il s'agit en l'occurrence des pertes de salaires pendant les mois de septembre à décembre 2019.

PERSONNE1.) a retrouvé un nouvel emploi moins bien rémunéré avec effet au 19 décembre 2019.

Il a fait plaider qu'après le licenciement, il se serait trouvé en incapacité de travail et n'aurait donc pas été disponible pour le marché de l'emploi. Il n'aurait pas perçu d'indemnités de maladie.

La partie défenderesse a contesté les montants réclamés tant dans son principe que dans son quantum.

Elle fait plaider que le requérant se serait inscrit tardivement auprès de l'ADEM et ne rapporterait pas la preuve d'avoir fait des efforts pour rechercher un nouvel emploi.

Elle donne encore à considérer que le requérant se serait trouvé en maladie pendant les deux derniers mois de travail de sorte qu'il ne serait pas à exclure qu'il ait perçu une indemnité pécuniaire de maladie du 1^{er} octobre au 8 novembre 2019.

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 elle 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.

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.

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.

En l'espèce, PERSONNE1.) n'a pas versé de pièces relatives à la recherche d'emploi.

Il ne résulte pas non plus des éléments du dossier qu'après la fin de la relation de travail, soit à partir du 1^{er} octobre 2019, il aurait toujours été déclaré incapable de travailler, voire dans l'impossibilité, pour des raisons de santé, de s'adonner à la recherche d'un nouvel emploi dès son licenciement quand bien même il n'y eût pas de dispense de prestation de travail pendant le délai de préavis.

Il n'est donc pas établi qu'il ait été indisponible pour le marché de l'emploi après la fin du délai de préavis.

PERSONNE1.) n'a perçu les indemnités de chômage qu'à partir du 9 novembre 2019.

A l'examen des pièces soumises à l'appréciation du tribunal, il y a donc lieu de retenir que PERSONNE1.) n'a pas établi pas avoir fait d'efforts sérieux pour retrouver un nouvel emploi plus rapidement ni que son état de santé l'ait réellement empêché de faire des démarches en ce sens.

Dès lors, la demande en indemnisation du préjudice matériel est à rejeter.

En ce qui concerne le préjudice moral, il convient de relever que le salarié a droit à la réparation de son préjudice moral qu'il a subi par suite de son licenciement abusif du fait de l'atteinte à sa dignité de travailleur.

Compte tenu de la brève durée des relations de, la demande de PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice moral est à déclarer fondée pour un montant que le tribunal fixe ex æquo et bono à 750 euros.

- *quant à l'exécution provisoire et quant aux intérêts légaux*

Le requérant sollicite finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution.

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile d'après lequel « *le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus* », cette demande est à rejeter alors que les conditions d'application des articles 115 et 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

Aux termes de sa requête introduite le 27 août 2020, PERSONNE1.) demande à assortir la condamnation à intervenir des intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

La partie défenderesse s'y oppose au vu des nombreuses demandes de report sollicitées de la part du requérant.

Au vu des nombreuses remises de l'affaire sollicitées par la partie requérante elle-même depuis le 22 avril 2021, date à laquelle l'affaire avait été fixée une première fois pour plaidoiries, il serait injuste pour l'employeur de faire courir les

intérêts légaux à compter du jour de la demande en justice alors que le manque de diligence pour faire avancer l'affaire ne lui est pas imputable.

Il convient dès lors de faire courir les intérêts légaux à compter du jour du jugement, soit à partir du 30 mai 2024, jusqu'à solde.

- *quant aux indemnités de procédure*

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Cette demande n'est cependant pas fondée étant donné qu'il n'a pas établi l'iniquité requise.

Quant à l'intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG:

A l'audience publique du 2 mai 2024, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, déclara régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage complet avancés par lui à PERSONNE1.).

Il demanda la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie qui aurait succombé au fond à lui payer la somme de 2.751,99 euros.

Aux termes de l'article L.521-4 (5) du Code du travail, « *le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du travailleur (...) condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au travailleur pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.* ».

En l'espèce, l'employeur n'a pas été condamné à indemniser le requérant du chef d'un préjudice matériel subi à la suite du licenciement déclaré abusif.

Il s'ensuit que la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, tendant à voir condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) au remboursement des indemnités de chômage versées au requérant, n'est pas fondée.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

reçoit la demande en la pure 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, de son recours ;

déclare abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 29 juillet 2019;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel, partant en déboute;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral subi pour un montant évalué ex aequo et bono à 750 euros;

en conséquence:

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 750 euros (sept cent cinquante euros), avec les intérêts légaux à partir du jour du présent jugement jusqu'à solde;

déclare non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, partant en déboute;

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 de et 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 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.

s. Simone PELLEES

s. Joé KERSCHEN