

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1883/24
L-TRAV-758/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 3 JUIN 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Philippe HECK
François SCORNET
Joé KERSCHEN

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

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

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Hayri ARSLAN, avocat, en remplacement de Maître Yusuf MEYNIUGLU, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, 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 conseil d'administration actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour, demeurant à Sanem,

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 Deborah SOARES SACRAS, avocat, en remplacement de Maître Olivier UNSEN, 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 8 décembre 2023, sous le numéro 758/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 22 janvier 2024. L'affaire subit ensuite trois remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 8 mai 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 8 décembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA 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 :

- | | |
|--|----------------|
| - indemnité compensatoire de préavis : | 3.827,60 euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice matériel : | 11.500 euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice moral : | 3.000 euros |

Ces montants seraient à augmenter des intérêts légaux, avec augmentation du taux d'intérêt de 3 points à compter du premier jour du troisième mois qui suit la notification du jugement.

Le requérant conclut encore à l'octroi d'une indemnité de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et à la condamnation de son adversaire aux frais et dépens de l'instance.

Finalement, il demande au Tribunal d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience des plaidoiries du 8 mai 2024, le requérant n'a pas modifié ses demandes indemnitaires, mais il a indiqué qu'il y avait lieu de tenir compte, dans le cadre de l'évaluation du dommage matériel, des indemnités de chômage qu'il reconnaît avoir touchées.

A cette même audience, 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 conclut à la condamnation de la partie mal fondée à lui payer la somme de 8.812,89 euros.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) SA en qualité de « collaborateur polyvalent » à compter du 2 janvier 2023.

Par un courrier du 21 septembre 2023, le requérant a été convoqué à un entretien préalable en vue de son licenciement.

Par courrier du 27 septembre 2023, la société SOCIETE1.) SA a notifié au requérant un licenciement avec effet immédiat. Le courrier est rédigé dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Par l'intermédiaire de son mandataire, le requérant a protesté par courrier du 11 octobre 2023 contre ce congédiement.

III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet.

Le requérant fait plaider en premier lieu que la lettre de licenciement ne satisfait pas aux critères de précision dégagés par la jurisprudence en matière de licenciement avec effet immédiat. La circonstance que la société SOCIETE1.) SA aurait précisé les motifs par la suite par l'intermédiaire de son mandataire n'aurait aucune incidence à cet égard.

Le requérant conteste également le caractère réel et sérieux des motifs invoqués en soutenant notamment qu'il a respecté les dispositions légales en matière d'absence pour raison de santé en communiquant à son employeur des certificats médicaux. Dans ce contexte, il conteste avoir falsifié un certificat quant aux dates de l'arrêt de travail, les corrections auraient été apportées par le médecin prescripteur lui-même, ce dernier aurait d'ailleurs pris soin d'apposer un paraphe au niveau des indications raturées.

La société SOCIETE1.) SA conclut à voir constater que le licenciement était justifié et à voir débouter le requérant de l'ensemble de ses demandes. Elle fait plaider que le requérant aurait

sans cesse demandé des changements de plannings et que le gérant devait en permanence gérer tous les imprévus en lien avec ce dernier.

Les incohérences quant aux dates figurant sur le certificat médical du 18 septembre 2023 auraient légitimement suscité dans le chef de la société employeuse l'impression que le requérant lui avait soumis un faux.

Pour établir la matérialité des reproches gisant à la base du congédiement, la société formule une offre de preuve qui reprend les termes de la lettre qui a été adressée le 19 octobre 2023 par le mandataire de la société défenderesse au mandataire du requérant. L'offre de preuve se lit comme suit :

« Monsieur PERSONNE1.) a été engagé en tant que collaborateur polyvalent en cuisine suivant un contrat de travail du 03 janvier 2023. Il était affecté au restaurant ENSEIGNE1.) situé à ADRESSE3.). Alors qu'il justifiait d'une ancienneté de seulement quelques mois, il a été absent de façon injustifiée à plusieurs reprises :

➔ Monsieur PERSONNE1.) a été absent de façon injustifiée le 10 mai 2023. Il a certes prévenu son manager PERSONNE2.) de son absence pour « cause de maladie », mais il a justifié cette absence par un certificat courant à partir du 11. Le 10 mai 2023 a donc été enregistré comme une absence injustifiée.

➔ Le 26 juin à 1h20 du matin, Monsieur PERSONNE1.) a envoyé un message à son manager PERSONNE2.) pour dire qu'il se trouvait à l'hôpital avec sa sœur. À 9h30, son manager lui a demandé en réponse s'il venait ou pas travailler. Monsieur PERSONNE1.) a répondu par la négative, au motif qu'il n'avait pas dormi. Le salarié a demandé que son absence soit « convertie » en jour de congé. Son manager lui a répondu : « on verra demain ». Le même jour Monsieur PERSONNE1.) a envoyé un e-mail à son manager avec ce message incompréhensible :

« Salut ça va je vous vois combien de jours reste les congé Puis-je les avoir tous ensemble merci beaucoup. »

Le 27 juin Monsieur PERSONNE1.) a adressé un certificat d'incapacité de travail courant du 27 juin au 30 juin 2023. L'absence du 26 juin est restée injustifiée.

➔ Le 17 août 2023, Monsieur PERSONNE1.) n'est pas venu travailler et n'a, encore une fois, pas justifié son absence.

➔ Monsieur PERSONNE1.) a été absent du 18 septembre au 19 septembre 2023. Le 20 septembre 2023, son manager lui a demandé un certificat d'incapacité de travail pour justifier cette absence. Le lendemain, c'est un vieux certificat d'incapacité de travail pour la période allant du 18 juin 2023 au 20 juin 2023, et daté du 18 juin qui a été réceptionné par la poste. Il a été signalé à Monsieur PERSONNE1.) qu'il ne s'agissait pas du certificat correspondant à sa dernière absence, mais d'un ancien arrêt de travail. Monsieur PERSONNE1.) a alors remis le même certificat, avec la date modifiée au stylo pour transformer les 06 en 09 et « justifier » une absence du 18/09 au 20/09 délivrée le 18/09. À noter que le « 2023 » paraît également modifié déjà dans sa première version pour transformer un 2022 en 2023.

→ Indépendamment de la probable falsification du certificat en question, Monsieur PERSONNE1.) était présent le 20 septembre (ce qui contredit effectivement l'existence d'un certificat courant du 18 septembre au 20 septembre inclus et qui confirme la réutilisation d'un précédent certificat). À 12h12, Monsieur PERSONNE1.) a envoyé un message à son manager pour quitter le service à 19h00 au motif qu'il avait acheté un billet de bus pour aller en Allemagne, et qu'il avait un problème avec son grand père qui vit là-bas. Son manager a refusé. Monsieur PERSONNE1.) a quitté le service à 21h00, sans avoir demandé l'autorisation au cadre de service et sans autorisation.

Il aurait pu également être reproché à Monsieur PERSONNE1.) de nombreux retards (comme par exemple un retard de 3h25 le 10 juin 2023) et de nombreux autres incidents lors de la remise de ses autres certificats d'incapacité de travail tout le long de l'année. »

La société SOCIETE1.) SA conteste par ailleurs les demandes indemnitaires en leurs principes et quanta. A ce sujet, elle fait plaider que le requérant reste en défaut de prouver qu'il a procédé à des recherches d'emploi soutenues et effectives dès la notification de son congédiement. Dans ce même ordre d'idée, la demande de l'ETAT est également contestée par la société défenderesse.

IV. Les motifs de la décision

La demande ayant été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, elle est recevable en la forme.

A. Le licenciement

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du Code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

- 1) elle doit 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 abusif,
- 2) elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,
- 3) elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

Le Tribunal constate que les motifs du licenciement sont énoncés dans le troisième paragraphe de la lettre de licenciement. Cette énonciation est imprécise dans la mesure où la société SOCIETE1.) SA reproche à PERSONNE1.) de ne pas avoir respecté la procédure concernant les arrêts de travail, sans préciser de manière concrète de quelle manière le requérant a informé son employeur de ses incapacités de travail de sorte qu'il est impossible de comprendre quelles dispositions précises n'ont pas été observées. Il est par ailleurs fait grief à PERSONNE1.) d'avoir communiqué des informations contradictoires au sujet de sa présence ou de son absence. Aucune date n'est renseignée et aucun exemple concret d'informations contradictoires n'est abordé.

Force est dès lors de constater que la lettre du 27 septembre 2023 ne répond pas aux critères de précision en matière de congédiement avec effet immédiat.

C'est à bon droit que le requérant fait plaider que le fait que le mandataire de la société SOCIETE1.) SA a répondu en date du 19 octobre 2023 au courrier du 11 octobre 2023 par lequel le requérant a, par l'intermédiaire de son mandataire, contesté son congédiement et invité son interlocuteur à lui fournir les motifs exacts du licenciement ne saurait pallier le défaut de précision initial de la lettre de licenciement.

Il y a partant lieu de constater que le licenciement du 27 septembre 2023 est abusif, le défaut de précision de la lettre de licenciement avec effet immédiat étant assimilé à un défaut de motivation.

B. Les conséquences pécuniaires du licenciement abusif

1. L'incidence du recours de l'ETAT

L'ETAT déclare exercer un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail contre la partie mal fondée et il réclame le paiement de la somme de 8.812,89 euros correspondante aux indemnités de chômage versées au requérant pour la période allant du 6 octobre 2023 au 31 mars 2024.

En vertu de l'article L.521-4 (5) du Code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement [avec effet immédiat] du salarié [...] condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser au salarié.

Il est précisé à l'alinéa 2 de l'article L.521-4 (5) que « le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié en application du jugement ou de l'arrêt ».

Il y a dès lors lieu de tenir compte du recours de l'ETAT dans le contexte de l'indemnité compensatoire de préavis et des dommages et intérêts supplémentaires éventuellement alloués au requérant au titre de son préjudice matériel, les montants revenant à l'ETAT étant à porter en déduction de ceux revenant au requérant.

2. L'indemnité compensatoire de préavis

En application des articles L.124-6 et L.124-3 du Code du travail, PERSONNE1.) peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 2 mois de salaire.

Le requérant réclame à ce titre le montant de 3.827,60 euros. La société SOCIETE1.) SA s'est rapportée à prudence de justice en ce qui concerne ce poste du décompte.

Aucune des parties n'a versé de fiche de salaire.

Il résulte du contrat de travail conclu en janvier 2023 que le requérant travaillait 30 heures par semaine et que le salaire horaire était initialement fixé à 13,80 euros.

En tenant compte des adaptations indiciaires intervenues entretemps, le montant de 3.827,60 euros mis en compte au titre de deux mois de salaire n'est pas surfait.

Il résulte du décompte de l'ETAT que pour la période du 28 septembre 2023 au 27 novembre 2023, le requérant a perçu le montant de $[1.265,94 + (1.509,39/30 \times 27) =]$ 2.624,39 euros à titre d'indemnités de chômage.

Il y a dès lors lieu de condamner la société SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de $(3.827,60 - 2.624,39 =)$ 1.203,21 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

3. Les dommages et intérêts

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.

- Le préjudice matériel

A titre principal, le requérant réclame le paiement d'un montant de 11.500 euros. Ce montant correspond à environ 6 mois de salaire.

La société SOCIETE1.) SA conteste la demande du requérant en donnant à considérer que les pièces versées par le requérant ne permettent pas de retenir qu'il aurait fourni des efforts effectifs et soutenus pour retrouver rapidement un nouvel emploi.

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.

Le Tribunal relève d'emblée que la période du 28 septembre au 27 novembre 2023 est d'ores et déjà théoriquement couverte par l'indemnité compensatoire de préavis de 2 mois.

Le Tribunal constate par ailleurs qu'PERSONNE1.) avait 21 ans au moment de son licenciement et qu'il était au service de la société SOCIETE1.) SA depuis moins d'un an et qu'il y occupait un poste qui ne nécessite pas de qualification professionnelle particulière.

En tenant compte de ces circonstances, le Tribunal retient que la période de préavis de 2 mois aurait dû suffire pour permettre à PERSONNE1.) de retrouver un nouvel emploi.

Il y a dès lors lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande relative à des dommages et intérêts pour le préjudice matériel lié à la perte d'emploi au-delà de la période théoriquement couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

- Le préjudice moral

Le requérant réclame par ailleurs la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Le préjudice moral correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

La société SOCIETE1.) SA conteste cette demande en soutenant que le requérant ne prouverait pas s'être fait du souci pour son avenir professionnel.

En tenant compte de l'ensemble des circonstances ayant entouré le licenciement, ainsi que l'âge et l'ancienneté du requérant au moment de son licenciement, 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 d'PERSONNE1.) et il fixe ex aequo et bono cette indemnisation au montant de 500 euros.

4. La demande de l'ETAT

Il y a lieu de rappeler que L'ETAT réclame le paiement de la somme de 8.812,89 euros correspondante aux indemnités de chômage versées au requérant pour la période allant du 6 octobre 2023 au 31 mars 2024.

Ce recours est à déclarer fondé en ce qu'il est dirigé contre la société SOCIETE1.) SA, le licenciement ayant été déclaré abusif.

Il résulte des développements qui précèdent qu'il y a lieu de faire droit à la demande de l'ETAT pour le montant de 2.624,39 euros correspondant aux indemnités de chômage qui ont été payées pour la période couverte théoriquement par l'indemnité compensatoire de préavis.

C. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de faire droit en son principe à la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais, non compris dans les dépens, qu'il a dû exposer pour assurer la défense de ses droits. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer le montant de cette indemnité à 500 euros.

En vertu des articles 15 et 15-1 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au Tribunal au cas où le créancier la demande. Il y a donc lieu de faire droit à cette demande.

Dans la mesure où aucune condamnation à intervenir n'est relative 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 la requête d'PERSONNE1.) en la pure 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 ;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat d'PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence du montant de 1.203,21 euros ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice moral à concurrence du montant de 500 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.703,21 euros avec les intérêts légaux à partir du 8 décembre 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

dit que le taux d'intérêt sera majoré de 3 points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement 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 en ce qu'il est dirigé contre la société anonyme SOCIETE1.) SA à concurrence du montant de 2.624,39 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi la somme de 2.624,39 euros avec les intérêts légaux à compter du 8 mai 2024, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 500 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 500 euros à titre d'indemnité de procédure ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA 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.