

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 2489 /24

L-TRAV-794/20

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 11 JUILLET 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Rosa DE TOMMASO
Monia HALLER
Nathalie SALZIG

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 David GIABBANI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DÉFENDERESSE,

comparant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1855 Luxembourg, 41A, Avenue John F. Kennedy, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B186371, représentée aux fins des présentes par Maître Louis ARENDT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Louis BERNS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

en présence de

I'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-ADRESSE3.),

comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour, établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, inscrite au Barreau de Luxembourg, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B265322, représentée par ses gérants actuellement en fonctions, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Gil SIETZEN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, les deux demeurant à la même adresse.

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 4 décembre 2020.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 14 janvier 2021 à 9 heures, salle JP.0.02.

Après plusieurs remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 20 juin 2024 à 9 heures, salle JP.0.02.

Maître David GIABBANI comparut pour la partie demanderesse, Maître Louis ARENDT pour la partie défenderesse tandis que Maître Gil SIETZEN représenta I'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG.

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 SUIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 4 décembre 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de ce siège pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement et pour y s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 22.665,32 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La demande tend encore à la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à remettre à PERSONNE1.) certains documents, sous peine d'astreinte.

Finalement, PERSONNE1.) demande encore la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

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

A l'audience du 20 juin 2024, la société anonyme SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer le montant de 1.500 euros à titre d'indemnité de procédure.

A la même audience, PERSONNE1.) a renoncé à son moyen tiré d'une violation par l'employeur de l'article L.121-6 du Code du travail.

A la même audience, PERSONNE1.) a renoncé à sa demande en remise de documents, sous peine d'astreinte.

A la même audience, 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.).

Suivant ses conclusions présentées à l'audience du 20 juin 2024, il a demandé la condamnation de la partie malfondée au fond du litige à lui payer la somme de 17.814,71 euros avec les intérêts légaux tels que de droit.

FAITS, PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Après plusieurs contrats de travail à durée déterminée au cours des années 2012, 2013, 2016 et 2017, PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE2.) avec effet au 1^{er} mars 2018. Il est ensuite passé à la société SOCIETE1.) avec effet au 1^{er} août 2018.

Il a été occupé en la qualité de monteur de pneus.

Par lettre recommandée datée du 7 septembre 2020, il a été licencié avec effet immédiat.

Cette lettre de licenciement est reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

PERSONNE1.) conteste les motifs invoqués par son ancien employeur dans la lettre de de licenciement du 7 septembre 2020.

Il considère que les motifs manquent de précision et ne reposent sur aucune cause réelle et sérieuse et il est d'avis n'avoir commis aucune faute rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail.

PERSONNE1.) conclut donc au caractère abusif du licenciement et à la condamnation de l'employeur à lui payer les montants suivants:

- | | |
|------------------------|-------------|
| • indemnité de préavis | 4.533,06 € |
| • préjudice matériel | 10.267,60 € |
| • préjudice moral | 4.533,06 € |

La société SOCIETE1.) conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.).

Elle considère que les motifs invoqués dans la lettre de licenciement du 7 septembre 2020 sont précis et suffisamment graves pour justifier le licenciement avec effet immédiat du requérant.

Afin d'établir le bien-fondé des motifs énoncés dans la lettre de licenciement, la partie défenderesse verse en cause, parmi ses pièces, des attestations testimoniales.

En ordre subsidiaire et pour autant que de besoin, elle a formulé une offre de preuve en trois parties qui reprend les termes de la lettre de licenciement.

Enfin, quant aux montants réclamés par le requérant à titre d'indemnisation de ses préjudices subis, la partie défenderesse les conteste tant dans leur principe que quant à leur quantum.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant au licenciement

Précision de la lettre de licenciement

Aux termes de l'article L. 124-10 du Code de travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Cette précision doit répondre à plusieurs exigences, à savoir:

- 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 irrégulier et abusif;
- 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;
- 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.

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.

En l'espèce, en résumé, il est reproché au requérant d'avoir mal exécuté des prestations sur la voiture d'un client qui, par la suite, a perdu une roue en conduisant sur l'autoroute et d'avoir ainsi mis en danger la sécurité du client concerné.

Le client est identifiable par l'indication de la plaque d'immatriculation du véhicule.

L'employeur décrit les fautes commises, les circonstances de l'accident subi par le client, les conséquences financières subies pour la société SOCIETE1.) et le préjudice pour la bonne réputation de la société.

A la troisième page de la lettre de congédiement, l'employeur fait référence à des erreurs commises par le requérant ayant fait l'objet de deux lettres d'avertissement écrites en date des 15 et 17 juillet 2020.

A l'examen de la lettre de licenciement, il convient de retenir qu'elle énonce de façon circonstanciée les faits reprochés au requérant qui sont datés et qui sont documentés par huit annexes.

Les reproches ainsi formulés précisent les noms des personnes impliquées et les dates et les circonstances ainsi que la raison pour laquelle ces faits sont considérés comme ayant un caractère de gravité de nature à justifier un licenciement pour l'employeur.

L'énoncé des motifs fournis par la société employeuse est donc suffisamment précis pour permettre au salarié de l'identifier et au juge de contrôler l'identité du motif de licenciement par rapport à celui faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

Dès lors, la lettre de licenciement du 7 septembre 2020 émanant de la société SOCIETE1.) revêt le caractère de précision requis par la loi.

Réalité et gravité des motifs

En vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) du Code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes graves procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de la situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

En ce qui concerne les deux avertissements écrits invoqués par la société SOCIETE1.), il est de principe que l'employeur, qui après avoir constaté un comportement fautif d'un salarié, lui fait parvenir un avertissement, ne peut invoquer ledit comportement dans le cadre d'un licenciement que s'il établit d'autres faits postérieurs à celui qui a fait l'objet d'un avertissement.

L'employeur ne saurait en effet fonder un licenciement sur le seul fait de son salarié qui, dans un premier stade, ne lui a pas paru d'une telle gravité telle que cette mesure ultime lui ait paru utile.

Si un même fait ne peut donc être sanctionné deux fois en ce sens que s'il a fait l'objet d'un avertissement, il ne peut plus ultérieurement motiver un licenciement, il en est autrement si le salarié a commis depuis le dernier avertissement une nouvelle faute, auquel cas l'employeur peut invoquer, en complément de ce nouveau grief, un grief déjà sanctionné par un avertissement.

Tel est le cas en l'espèce, de sorte que l'employeur peut invoquer les incidents anciens à l'appui du dernier fait.

Il convient donc en premier lieu d'examiner le motif le plus récent, déterminant pour l'employeur pour la rupture immédiate du contrat de travail, et que l'employeur a appris le 11 août 2020, soit dans le mois du congédiement.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur conformément à l'article L.124-11 (3) du Code du travail.

PERSONNE1.) conteste les motifs du licenciement, y compris ceux figurant dans les deux lettres d'avertissement.

Il fait plaider que l'incident lors duquel le client de la société employeuse a perdu une roue à sa voiture se serait produit un mois après l'intervention au garage. Or, le client aurait parcouru plus de 2.000 kilomètres pendant ce laps de temps. Le lien causal entre son intervention en date du 6 juillet 2020 et l'accident survenu le 7 août 2020 ne serait pas établi.

Il donne encore à considérer que la description manuscrite du client, annexée au courrier de licenciement, serait fautive en ce qu'il y prétendrait n'avoir effectué que des trajets courts entre ADRESSE4.) et ADRESSE5.) et un trajet plus long de 350 kilomètres.

Il demande par ailleurs le rejet de cette pièce pour ne pas être une attestation testimoniale conforme aux dispositions du Nouveau Code de procédure civile.

Il critique encore l'absence d'expertise de la voiture endommagée. L'accident survenu aurait pu avoir d'autres causes que des problèmes de serrage de la roue.

En l'occurrence, l'employeur a versé en cause la lettre de licenciement du 7 septembre 2020 et ses annexes, les avertissements écrits, diverses factures en relation avec la réparation du véhicule du client ainsi que cinq attestations testimoniales afin de prouver le bien-fondé des motifs du licenciement de PERSONNE1.).

Quant à la description manuscrite du client de la voiture accidentée, PERSONNE1.) a à juste titre soulevé qu'il ne s'agit pas d'une attestation testimoniale rédigée en conformité des prescriptions de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile.

Il y n'a toutefois pas lieu d'écarter ce document des débats, mais il y a lieu de l'apprécier en tant que simple élément du dossier.

Les autres attestations testimoniales répondent quant à la forme aux exigences de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile alors qu'elles sont manuscrites et comportent la mention obligatoire que l'attestation est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales.

Il est de jurisprudence constante qu'il appartient au juge saisi de contrôler la pertinence des déclarations faites par les personnes entendues en qualité de témoins en vérifiant notamment si celles-ci sont susceptibles de refléter la vérité et sont exemptes de partialité. Le tribunal, en appréciant les déclarations, tient également compte de la fonction des témoins et de la possibilité qu'ils ont pu avoir pour constater des faits précis. Ces mêmes développements valent pour les auteurs d'attestations testimoniales.

Dès lors, les attestations testimoniales produites en cause seront examinées quant à leur caractère pertinent et concluant ainsi quant à leur objectivité.

Avant d'analyser les attestations testimoniales, le tribunal examine d'abord les annexes à la lettre de licenciement.

La fiche de l'atelier de contrôle du 6 juillet 2020 établie lors de l'intervention sur les roues de la voiture de marque ENSEIGNE1.) de même que la facture de la même date renseignent un kilométrage de 148.964 km.

Il résulte de la description manuscrite rédigée par le client de la société SOCIETE1.) relatif à l'incident survenu en date du 7 août 2020 sur la sortie de l'autoroute que « *depuis quelques jours* », ils auraient observé « *une sorte de bruit de claquement léger et à petite vitesse* ». Le client indique avoir toujours effectué des trajets entre ADRESSE4.) et ADRESSE5.).

Le 7 août 2020, en revenant d'un « *long voyage de + 350 km* », il aurait « *commencé à entendre le même bruit, mais à grandes vitesses et toujours plus fort* ». A la sortie de l'autoroute, après avoir réduit la vitesse, il a perçu un « *gros bruit* » et le pneu gauche « *venait de s'échapper* ». La voiture aurait ensuite été remorquée par l'SOCIETE3.).

Force est de constater à la lecture de cette pièce, que contrairement à l'avis de l'employeur, il ne s'agit pas d'une description détaillée.

Le devis émis par un garage concessionnaire de la marque ENSEIGNE1.) en date du 11 août 2020 fait état d'un kilométrage de 127.222 kilomètres, ce qui ne peut pas correspondre aux pièces émanant de l'SOCIETE1.).

Sur ce devis figurent des postes relatifs à des travaux sur la carrosserie. Or, comme le requérant l'a soulevé à juste titre, les circonstances exactes de l'accident ne ressortent d'aucune pièce du dossier. Le client a uniquement indiqué avoir entendu des bruits et avoir perdu un pneu.

Il n'existe pas de déclaration d'accident et, apparemment, aucune assurance automobile n'est intervenue.

La photo figurant en annexe « F » de la lettre de licenciement est de mauvaise qualité et ne permet pas au tribunal d'en tirer une quelconque conclusion.

Ensuite, la pièce 2) versée par l'employeur, à savoir une facture datée au 22 août 2020 concernant la réparation effectuée au véhicule accidenté et refacturée à la société SOCIETE1.) comme geste commercial fait au client, renseigne que la voiture a parcouru 151.008 kilomètres.

Il découle de l'attestation testimoniale établie par PERSONNE2.), responsable de site, qu'en date du 10 août 2020, il aurait eu un entretien avec le client SOCIETE4.) qui lui aurait relaté les faits concernant la perte de la roue avant gauche lors d'un trajet en autoroute et ce « *suite de notre intervention sur le véhicule en question effectuée par M. PERSONNE1.) en date du 06/07/2020* ».

PERSONNE2.) relate ensuite dans son témoignage écrit le même récit que celui fait par le client lui-même et qui se trouve reproduit à l'annexe « D » de la lettre de licenciement.

Après avoir convenu avec le client de rapatrier le véhicule à l'SOCIETE1.), PERSONNE2.) aurait constaté les dégâts en date du 12 août 2020 avec le chef atelier adjoint PERSONNE3.).

Ils auraient « *conclu que l'incident du 07/08/2020 était directement lié à un serrage insuffisant de plusieurs éléments de fixation de la roue avant gauche du véhicule concerné ayant causé à la longue la perte de la roue.* »

PERSONNE2.) déclare encore qu'après avoir pris des photos des dégâts, les travaux de remise en état du véhicule auraient été entrepris « *à nos frais* ».

PERSONNE3.) déclare dans son attestation testimoniale qu'en date du 12 août 2020, il a constaté avec PERSONNE2.) les dégâts causés sur le véhicule en question « *par la perte de la roue avant gauche à la suite d'un mauvais serrage effectué par Mr PERSONNE1.) lors de son intervention sur le même véhicule en date du 06/07/2020* ».

Dans une deuxième attestation testimoniale établie par PERSONNE2.), celui-ci explique les factures émises par la société SOCIETE1.) dans le cadre de la réparation de la voiture du client SOCIETE4.).

A l'examen de ces deux attestations testimoniales, il convient de constater que PERSONNE2.) et PERSONNE3.) concluent certes que la cause de l'incident résulte d'un mauvais serrage de la roue à la voiture accidentée. Ils ne donnent cependant aucune explication circonstanciée à cet égard. Ainsi, ils ne précisent pas les circonstances permettant d'établir ces conclusions de nature à attribuer la responsabilité au requérant.

PERSONNE2.), après avoir simplement relaté les dires du client, affirme seulement que sa voiture aurait perdu une roue 'incident « *suite de notre intervention* ».

PERSONNE2.) ne fait d'ailleurs que reprendre les dires du client SOCIETE4.).

Aucune précision supplémentaire par rapport au déroulement de l'accident n'a donc été produite par l'employeur qui semble avoir tenu pour acquis les dires du client.

D'autre part, sur l'annexe « B » de la lettre de licenciement figure un paraphe d'un contrôleur dont le nom n'est pas identifiable. Il se pose donc la question si, après l'intervention exécutée par PERSONNE1.), son travail a encore fait l'objet d'un contrôle par un autre collaborateur de la société employeuse.

Comme relevé ci-avant, il résulte des pièces du dossier qu'entre l'intervention sur les roues de la voiture du client SOCIETE4.) en date du 6 juillet 2020 et l'accident survenu en date du 7 août 2020, soit pendant un mois, une distance de 2.044 kilomètres a été parcourue, ce qui ne correspond manifestement pas avec les déclarations du client selon lesquelles il n'aurait circulé pendant ce mois qu'entre ADRESSE5.) et ADRESSE4.) et n'aurait effectué qu'un trajet plus long de 350 kilomètres.

Finalement, il appert des indications du client qu'il aurait déjà entendu « *une sorte de bruit de claquement léger et à petite vitesse* » en faisant des trajets de courtes

distances. Il est donc étonnant qu'il ait entrepris un « *long voyage* » sur l'autoroute au lieu de retourner tout de suite au garage SOCIETE1.) pour faire vérifier ses roues.

Au vu de l'ensemble des circonstances de l'espèce analysées ci-avant, le tribunal estime, sans qu'il n'y ait lieu de recourir à une mesure d'instruction supplémentaire, que les faits récents ne sont pas établis à suffisance.

En effet, la relation causale directe entre l'intervention de PERSONNE1.) et le fait que le véhicule conduit par le client SOCIETE4.) ait perdu la roue avant gauche, laisse d'être établie au vu du nombre important de kilomètres parcouru et le laps de temps écoulé depuis la sortie du garage SOCIETE1.).

Dans la mesure où il n'y a pas de fautes graves se situant dans le délai d'un mois de l'article L.124-10 (6) du Code du travail, il ne peut être envisagé que les fautes anciennes situées en dehors du délai puissent de nouveau revivre.

Il n'y a donc pas lieu d'analyser les attestations testimoniales établies par PERSONNE4.) qui concernent les deux lettres d'avertissement.

Dès lors, au vu de ce qui précède, il convient de constater que le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) est à déclarer abusif.

Quant aux montants

Indemnité compensatoire de préavis

L'article L.124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L. 124-4 et L. 124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer de chef le montant de $(2 \times 2.266,53) = 4.533,06$ euros au titre d'indemnité compensatoire de préavis.

L'employeur conteste la demande notamment quant au quantum. Le salaire à prendre en compte s'élèverait à 2.141,99 euros.

En l'espèce et compte tenu de l'ancienneté de PERSONNE1.), celui-ci peut prétendre à un délai de préavis de deux mois.

Suivant les fiches de salaires versées en cause, le salaire mensuel brut du requérant s'est en effet élevé à 2.141,99 euros.

Dès lors, la demande de PERSONNE1.) en condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité compensatoire de préavis est à déclarer fondée, en principe, pour le montant de $(2 \times 2.141,99) = 4.283,98$ euros, sous réserve de ce qui suit.

Aux termes de l'article L.124-6 du Code du travail:

« La partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir. ».

L'employeur fait encore plaider qu'il y aurait lieu de déduire de l'indemnité de préavis les indemnités de chômage perçues.

PERSONNE1.) fait répliquer que l'indemnité de préavis aurait un caractère forfaitaire, de sorte qu'il n'y aurait pas lieu de tenir compte des revenus touchés. Il invoque à cet égard un arrêt de la Cour d'appel rendu sous le numéro CAL-2021-00795 du rôle.

L'indemnité de préavis a un caractère forfaitaire en ce que le salarié, ayant fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat abusif, n'a pas besoin de justifier d'un préjudice pour les mois couverts par l'indemnité compensatoire de préavis.

Or, l'arrêt cité par le requérant concerne des revenus perçus par le salarié dans le cadre de son nouvel emploi pendant la période théorique du préavis et non pas les allocations de chômage, de sorte que la jurisprudence invoquée ne s'applique pas en l'espèce.

Ainsi, « l'indemnité compensatoire de préavis a un caractère forfaitaire. Elle est due sans considération du préjudice réellement subi du fait de la brusque rupture. Lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, elle ne peut être supprimée ou réduite. L'indemnité compensatoire de préavis a la nature d'un substitut de salaire. Elle doit être considérée comme salaire ou traitement au regard de la sécurité sociale ... » (doc. parl. n° 3222, commentaire des articles p. 22).

Dans la mesure où l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a partiellement comblé ce déficit par l'octroi d'indemnités de chômage, les montants y afférents sont à déduire.

A ceci s'ajoute que l'article L. 521-4 (5) du Code de travail prévoit que le montant des indemnités de chômage complet que l'employeur est condamné à rembourser sera porté en déduction des salaires, traitements ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au travailleur en application du jugement ou de l'arrêt et qu'aucune dérogation n'a été prévue par le législateur quant à l'indemnité compensatoire de préavis (Cour 4 mai 2006, n° 30239).

Suivant le décompte des prestations de chômage versé par l'ETAT, il appert que PERSONNE1.) a touché des indemnités de chômage à partir du 23 septembre 2020.

Pendant la période du préavis théorique, il a touché un montant de $(458,26 + 1.718,46 + 859,23) = 3.035,95$ euros au titre d'allocations de chômage.

Il reste partant un solde de $(4.283,98 - 3.035,95) = 1.248,03$ euros à payer par la partie défenderesse au requérant.

Dès lors, au vu de ce qui précède, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer fondée pour le montant de 1.248,03 euros et non fondée pour le surplus.

Préjudice matériel

Aux termes de son décompte, PERSONNE1.) demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer un montant de 10.267,60 euros à titre d'indemnisation de son préjudice matériel subi.

Il s'agit en l'occurrence de la perte de salaire subie entre le 8 septembre 2020 et le 20 septembre 2021.

La partie défenderesse conteste la demande de ce chef formulée par le requérant tant dans son principe que dans son quantum.

Elle considère que le montant réclamé serait excessif et par ailleurs sans lien causal direct avec le licenciement opéré en raison du défaut de diligences accomplies par le requérant pour retrouver rapidement un nouvel emploi. Ce dernier aurait attendu jusqu'au 14 décembre 2020 pour se lancer à la recherche d'un nouvel emploi. Il y aurait encore lieu d'imputer la période de préavis dans la période de référence qui de plus serait à réduire.

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

Il est de principe que 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.

Il est encore de principe que le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur, mais doit faire tous les efforts nécessaires pour pouvoir retrouver un emploi, fût-il moins bien rémunéré et fût-il dans un autre domaine professionnel. Dès lors, la perte de revenus en résultant n'est pas opposable à l'ancien employeur.

La période de référence à fixer par la juridiction du travail est celle pendant laquelle le préjudice matériel notamment la perte de revenu qu'il a subie suite à la cessation des relations de travail, est en relation causale directe avec son

licenciement abusif et doit partant être réparée par l'employeur fautif, de sorte que celle-ci ne peut prendre cours qu'à partir de la fin des relations de travail.

En l'espèce, PERSONNE1.) a versé en cause en pièce 10) une liasse de courriers électroniques pour documenter sa recherche d'emploi. Il fait valoir avoir postulé pour de nombreux emplois et avoir eu beaucoup de réponses négatives.

Il résulte des pièces du dossier que les premières demandes d'emploi datent du 14 décembre 2020.

A défaut pour le requérant de verser d'autres pièces qui établiraient qu'il a effectué des recherches actives diligentes en vue de trouver plus rapidement un nouvel emploi dès la fin de la relation de travail, il y a lieu de retenir que les pertes de salaire trouvent leur cause dans son inertie.

Dès lors, il y a lieu de retenir que les pertes de salaire de PERSONNE1.) ne sont pas en relation causale avec le licenciement, de sorte que la requérante reste en défaut de prouver l'existence d'un préjudice matériel non couvert par l'indemnité compensatoire de préavis, de sorte que sa demande en indemnisation du préjudice matériel subi est à déclarer non fondée.

Préjudice moral

PERSONNE1.) réclame de ce chef le montant de 4.533,06 euros.

Il est de jurisprudence que même un salarié débouté de ses demandes relatives au préjudice matériel peut se voir allouer une indemnité pour le préjudice moral subi.

En effet, si le préjudice matériel et le préjudice moral ont la même cause, à savoir le licenciement abusif, ils sont cependant de nature totalement différente en ce sens que l'un est constitué par les pertes de salaire du salarié suite au licenciement abusif en fonction d'une période de référence raisonnable et l'autre est constitué, en fonction de l'âge et de l'ancienneté de service du salarié, par la situation de précarité et d'insécurité quant à son avenir dans laquelle le salarié est plongé du fait de ce licenciement abusif et de l'atteinte portée à sa dignité de salarié (cf. arrêt de la Cour d'appel du 17.11.2011, n°37004 du rôle).

En l'espèce, le montant pour préjudice moral subi par lui du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu de son ancienneté de service et des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré, ex aequo et bono, à la somme de 1.000 euros.

Indemnités de procédure

PERSONNE1.) a encore formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 1.500 euros contre son ancien employeur.

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

De son côté, la partie défenderesse a formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure contre le requérant.

Il y a lieu de rejeter sa demande en allocation d'une indemnité de procédure au vu de l'issue du litige.

En ce qui concerne le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE Luxembourg

Il résulte des conclusions soumises à l'audience du 20 juin 2024 au tribunal du travail que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a demandé acte qu'il demande la partie mal fondée au litige à lui régler la somme de 17.814,71 € à titre des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.).

Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du travailleur ou justifiée la démission motivée par un acte de harcèlement sexuel 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 sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt aux termes de l'article L. 521-4 (5) du Code de travail.

Compte tenu des développements qui précèdent, l'employeur est tenu de rembourser à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG le montant de 3.035,95 euros.

La demande est à déclarer non fondée pour le surplus.

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme;

se déclare compétent pour en connaître;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il renonce à sa demande en remise de documents, sous peine d'astreinte ;

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 effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 7 septembre 2020;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis à concurrence du montant de 1.248,03 euros et non fondée pour le surplus ;

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

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour un montant évalué ex aequo et bono à 1.000 euros;

en conséquence:

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.248,03 euros (deux mille deux cent quarante-huit euros et trois cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

déclare fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi pour le montant de 3.035,95 euros et la déclare non fondée pour le surplus ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, le montant de 3.035,95 (trois mille trente-cinq euros et quatre-vingt-quinze cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

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

déclare non fondée la demande en allocation d'une indemnité de procédure de la société anonyme SOCIETE1.);

condamne la société anonyme SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint 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 de la greffière assumée Nathalie SALZIG, 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. Nathalie SALZIG