

Texte pseudonymisé

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

Répertoire No. 2559 /24
L-TRAV-700/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI 15 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.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Jean-Georges GREMLING, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Félix GREMLING, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Jean-Georges GREMLING, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme SOCIETE1.),

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

PARTIE DÉFENDERESSE

comparant par Maître Grégory DAMY, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

en présence de

l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, Place de 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 21 novembre 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 11 janvier 2024, 9 heures, salle N°JP.0.02.

Après deux remises, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 4 juillet 2024, à 9.00 heures, salle JP.0.02 lors de laquelle Maître Félix GREMLING se présenta pour la partie demanderesse et Maître Grégory DAMY se présenta pour la partie défenderesse tandis que Maître Gaëlle CHOLLOT représenta l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

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

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

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 21 novembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de ce siège pour s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 8.920,08 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, avec majoration de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la signification de la décision à intervenir.

PERSONNE1.) requiert en outre la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) au paiement d'un montant de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

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

A l'audience du 4 juillet 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, 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 4 juillet 2024, il a demandé la condamnation de la partie malfondée au fond du litige à lui payer la somme de 31.065,50 euros avec les intérêts légaux tels que de droit.

FAITS

PERSONNE1.) a été engagée par la société anonyme SOCIETE1.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au 1^{er} septembre 2023 en la qualité de « Senior IT Project Manager ».

Dans le contrat de travail, les parties ont convenu d'une période d'essai de six mois.

Par une lettre recommandée du 19 octobre 2023, elle a été licenciée avec effet immédiat pour faute grave.

Cette lettre de licenciement est rédigée comme suit :

(SCAN LETTRE DE LICENCIEMENT)

MOTIFS DE LA DECISION

MOYEN DES PARTIES

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) fait plaider que le licenciement intervenu en date du 19 octobre 2023 serait abusif pour ne pas reposer sur des motifs précis, réels et suffisamment graves.

Tous les motifs seraient formellement contestés.

Aux termes de sa requête, PERSONNE1.) demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants:

- indemnité compensatoire de préavis 5.920,08 €
- préjudice matériel 1.500,00 €
- préjudice moral 1.500,00 €

La société SOCIETE1.) conclut à voir constater qu'il est régulier et justifié et à voir débouter PERSONNE1.) de toutes ses demandes.

Elle considère en principe que les motifs invoqués dans la lettre de licenciement seraient énoncés de manière suffisamment précise et seraient encore suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat au cours de la période d'essai de la requérante.

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.

LICENCIEMENT

Selon l'article L.121-5 (4) du Code du travail, l'employeur peut mettre fin unilatéralement au contrat à l'essai pour motif grave conformément à l'article L.124-10 du Code du travail.

Ainsi, si le licenciement avec préavis d'un contrat à l'essai ne requiert pas d'indication de motifs, tel n'est pas le cas pour le licenciement intervenant en période d'essai sans préavis, celui-ci devant être fait en conformité avec les dispositions régissant le licenciement avec effet immédiat, c'est-à-dire le respect des dispositions de l'article L.124-10 du Code du travail.

Il y a lieu de rappeler que, d'après les dispositions de l'article L.124-10 (3) du Code du 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.

Ainsi, d'après la jurisprudence, l'énonciation du ou des motifs doit répondre aux exigences suivantes :

- 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,

- elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer à 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.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) fait état de manquement constatés à plusieurs reprises à la « *Company Policy* ».

Le contenu de cette « *Company Policy* » n'est pas spécifié et elle n'est d'ailleurs pas versée en cause.

Il est reproché à la requérante d'avoir quitté son lieu de travail sans prévenir « *pour se balader en ville* ».

En deuxième lieu, il est reproché à la requérante d'avoir eu des comportements inappropriés répétés sur le lieu de travail. A titre d'exemple, l'employeur mentionne une « *utilisation constante du smartphone privé sur le lieu de travail et lors de réunions* ».

Ces motifs, contestés, ne précisent cependant pas la fréquence de tels départs du lieu de travail, respectivement de l'usage du téléphone privé sur le lieu de travail ni encore moins de date.

Dès lors, ces reproches, libellés en des termes trop vagues, sont impossibles de vérifier tant par la requérante que par le tribunal du travail.

Il est en effet impossible dans ces conditions d'apprécier la gravité de ces faits.

Il y a dès lors lieu de constater que la lettre de licenciement avec effet immédiat du 19 octobre 2023 manque de précision et, en conséquence, de déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.).

MONTANTS

PERSONNE1.) a été engagée par la société SOCIETE1.) avec effet au 1^{er} septembre 2023. Une période d'essai de six mois a été convenue. En date du 19 octobre 2023, elle a fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat qui a été déclaré abusif.

Le salarié licencié abusivement en période d'essai, ne peut, à défaut de disposition légale spéciale, prétendre à une indemnité compensatoire forfaitaire pour non-respect des délais de préavis au sens de l'article L.124-6 du Code du travail. Il a toutefois droit à la réparation du préjudice effectivement subi.

PERSONNE1.) est dès lors à débouter de sa demande en paiement d'une indemnité de préavis de 5.920,08 euros.

Elle a toutefois, en principe, droit à être indemnisé du préjudice par elle subi par la résiliation abusive de son contrat à l'essai.

PERSONNE1.) a chiffré son préjudice matériel de manière forfaitaire à la somme de 1.500 euros.

En ce qui concerne la demande en indemnisation du préjudice matériel, il appartient au salarié d'établir avoir subi un dommage par suite du congédiement abusif.

En effet, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris des 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.

Il est 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.

Force est de constater que PERSONNE1.) ne produit en cause aucune demande d'emploi. Elle serait actuellement toujours sans emploi alors que dans le secteur où elle a travaillé, les recrutements se font facilement.

En l'espèce, en l'absence de pièces relatives au préjudice matériel, la demande en indemnisation de ce chef est à rejeter.

PERSONNE1.) a chiffré ses prétentions indemnitaires pour préjudice moral au montant de 1.500 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).

Compte tenu de la brève durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré, la demande PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice moral est à déclarer fondée pour un montant que le tribunal fixe ex æquo et bono à 250 euros.

Indemnités de procédure

PERSONNE1.) a encore formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 1.000 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 la requérante.

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

Exécution provisoire :

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

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

Il résulte des conclusions soumises à l'audience du 4 juillet 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 31.065,50 euros à titre des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.).

D'après l'article L.521-4 (5) du Code du travail, « *Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'Emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié 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.* »

En l'espèce, il résulte du décompte versé par l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, que des indemnités de chômage ont été versées à la requérante à partir du 30 octobre 2023.

Or, étant donné que la demande de la requérante en réparation du préjudice matériel subi du fait de son licenciement abusif a été déclarée non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE ne sont pas remplies.

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 anonyme 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 à l'égard des parties

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 effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu en date du 19 octobre 2023;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, partant en déboute,

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 pour le montant évalué ex aequo et bono à 250 euros ;

en conséquence:

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 250 euros (deux cent cinquante euros) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde, avec majoration de l'intérêt de trois points à l'expiration du troisième mois à compter de la notification du jugement à intervenir;

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 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 PELLE

s. Nathalie SALZIG