

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1579/2024
(rôle L-TRAV-296/2023)

A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 1 0 M A I 2 0 2 4

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le **j u g e m e n t** qui suit

dans la cause **e n t r e** :

PERSONNE1.), actuellement sans emploi, demeurant à B-ADRESSE1.),

demandeur, comparant par Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

défenderesse, comparant par Maître Ferdinand BURG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

P R E S E N T S :

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Véronique WAGENER**, assesseur – employeur ;

- **Fernand GALES**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

F A I T S :

Suite à la requête déposée le 11 mai 2023 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées à l'audience publique du vendredi, 09 juin 2023.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la partie défenderesse comparut par Maître Ferdinand BURG et l'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 03 novembre 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 03 novembre 2023, l'affaire fut contradictoirement refixée au mardi, 23 janvier 2024.

L'affaire n'ayant malheureusement pas pu être retenue pour plaidoiries à l'audience publique du mardi, 23 janvier 2024 en raison du nombre trop important d'affaires en état pour être plaidées à cette audience, le dossier fut refixé au vendredi, 29 mars 2024 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 29 mars 2024, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Assia BEHAT, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, le mandataire de la partie requérante, et Maître Pauline GLESS, en remplacement de Maître Ferdinand BURG, le mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

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

le jugement qui suit :

1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 11 mai 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après la société SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 26 janvier 2023 et de l'entendre condamner au paiement des montants actualisés suivants :

- Indemnité compensatoire de préavis	4.626,76 €
- Dommage matériel	3.291,11 €
- Dommage moral	4.000,00 €

à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

2. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 13 mai 2022, PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) en qualité de « Doggie Daycare and Dog Walking Enthusiast » avec une période d'essai de trois mois du 16 mai 2022 au 15 août 2022.

Par courrier recommandé du 26 janvier 2023, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat dans les termes suivants :

SCAN

Par courrier recommandé du 8 février 2023, PERSONNE1.) demande à la société SOCIETE1.) de lui communiquer les motifs gisant à la base du licenciement.

Par courrier du 13 février 2023, la société SOCIETE1.) a réitéré le motif de licenciement exposé dans sa lettre de licenciement.

Par courrier recommandé du 15 février 2023, l'ORGANISATION1.) a, pour le compte de PERSONNE1.), contesté le licenciement et les motifs invoqués.

3. Appréciation

3.1 Le bien-fondé du licenciement

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) fait valoir que suivant décision du service de santé au travail multisectoriel du 17 janvier 2023 il aurait été déclaré inapte à occuper le poste de dogs care service auprès de la société SOCIETE1.).

Il soutient que bien qu'il ait été déclaré inapte à occuper son dernier poste de travail, ceci ne constituerait pas une raison suffisante pour le licencier avec effet immédiat.

En application de l'article L.326-9 du Code du travail, l'employeur aurait dû le réaffecter à un autre poste ou sinon, s'il ne le peut pas, le licencier avec préavis et non avec effet immédiat.

Il conclut à voir déclarer le licenciement abusif.

La société SOCIETE1.) fait valoir être une petite société et que la chambre des salariés l'aurait informée qu'elle devait licencier PERSONNE1.) avec effet immédiat.

Elle conclut à voir déclarer régulier le licenciement.

Selon l'article L.326-9 (3) et (4) du Code du travail, l'employeur ne peut continuer à employer un salarié à un poste pour lequel il a été déclaré inapte. Il doit dans la mesure du possible affecter le salarié déclaré inapte pour un poste à un autre poste de travail.

En tout état de cause, l'employeur qui ne peut plus employer un salarié inapte à exercer son poste doit, dans la mesure du possible l'affecter à un autre poste et, si cela n'est pas possible, il pourra le licencier avec préavis.

En cas d'inaptitude pour cause de maladie du salarié à remplir les fonctions en vue desquelles il avait été engagé, l'employeur est, en principe et en respectant les conditions fixées par la loi, autorisé à licencier avec préavis, mais non pas avec effet immédiat pour motif grave, même si le salarié est, pour des raisons médicales, incapable de prêter son travail pendant le délai de préavis (Cour d'appel, 7 mai 1998, n° 21080 du rôle).

PERSONNE1.) ayant été déclaré inapte à occuper son poste auprès de la société SOCIETE1.) suivant décision du service de santé au travail multisectoriel du 17 janvier 2023, la société SOCIETE1.) ne pouvait ainsi, en raison de sa petite structure et de son impossibilité d'affecter PERSONNE1.) à un autre poste, que le licencier avec préavis.

PERSONNE1.) ayant été licencié avec effet immédiat, il y a lieu de déclarer le licenciement avec effet immédiat du 26 janvier 2023 abusif.

3.2 Indemnisation

3.2.1 Indemnité compensatoire de préavis

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, il convient de relever, que 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.

En l'espèce et compte tenu de l'ancienneté de PERSONNE1.) qui a été de moins d'une année, celui-ci peut prétendre à un délai de préavis de deux mois.

PERSONNE1.) a donc droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à deux mois de salaire.

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit être déclarée fondée pour le montant de 4.626,76 euros (2 x 2.313,38 euros).

3.2.2 Domage matériel

PERSONNE1.) évalue le préjudice matériel subi à la somme de 3.291,11 euros pour une période de 6,10 mois suivant décompte versé à l'audience des plaidoiries.

La société SOCIETE1.) conteste le préjudice subi.

Conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié a droit, en principe, 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.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le congédiement doit être indemnisé.

Ainsi, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. En effet, 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.

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 (Cour d'appel, 7 juillet 2005, numéro 29523 du rôle).

En l'espèce, afin d'établir sa recherche d'emploi, PERSONNE1.) verse des pièces relatives à ses recherches d'emploi pour la période de février 2023 au 8 mai 2023.

Eu égard à la situation sur le marché de l'emploi, à la nature de l'emploi occupé par PERSONNE1.), à son ancienneté et à son âge au moment du licenciement, il convient de fixer à 2 mois la période de référence pendant laquelle la perte de revenus subie par lui est en relation causale avec son licenciement abusif.

La perte de revenus au cours de la période de référence fixée étant cependant couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, PERSONNE1.) n'a pas subi de préjudice matériel en relation causale avec le licenciement abusif intervenu.

3.2.3 Dommege moral

PERSONNE1.) a droit à 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.

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

Si le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépend aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il

s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de rechercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Même si PERSONNE1.) n'a pas prouvé que la recherche d'un nouvel emploi lui a causé des tracas particuliers et qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel, il a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui, compte tenu de sa faible ancienneté et des circonstances du licenciement, est à fixer ex æquo et bono à la somme de 500,- euros.

4. Indemnités de procédure

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Au vu des éléments de la cause, le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à PERSONNE1.) à 500,- euros et la demande de la société SOCIETE1.) est à déclarer non fondée.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme,

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat du 26 janvier 2023,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 4.626,76 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 500,- euros à titre d'indemnisation du préjudice moral avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, 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 de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Vanessa WERCOLLIER**

s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le
_____.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.