

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1944/2024
(rôle L-TRAV-182/2024)

A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 0 7 J U I N 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.), ci-avant au service de **la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL**, demeurant à L-ADRESSE1.),

demanderesse, comparant par la société à responsabilité limitée BONN & SCHMITT SARL, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Cédric BELLWALD, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

e t

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, anciennement établie à L-ADRESSE3.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), déclarée en état de faillite par jugement du tribunal d'arrondissement de Luxembourg du 03 mai 2024, nommant curateur Maître Evelyne KORN, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE4.),

défenderesse actuellement en faillite, comparant par son curateur, Maître Evelyne KORN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

en présence de **l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-ADRESSE5.), dûment informé, comparant par Maître François KAUFFMAN, 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 ;
- **Laurent BAUMGARTEN**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.
-

FAITS :

Suite à la requête déposée le 27 février 2024 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées avec l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'audience publique du mardi, 26 mars 2024.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la société défenderesse comparut par Maître Stéphanie LACROIX, tandis que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Maître François KAUFFMAN. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au mardi, 28 mai 2024 pour plaidoiries.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL fut déclarée en état de faillite par jugement du tribunal d'arrondissement de Luxembourg en date du 03 mai 2024, nommant curateur Maître Evelyne KORN.

A l'audience publique du mardi, 28 mai 2024, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Clara DANDEL, en remplacement de Maître Cédric BELLWALD, le représentant du mandataire de la partie requérante, et Maître Evelyne KORN, en sa qualité de curateur de la société défenderesse entretemps faillie, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement, tandis que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Maître Catherine GREVEN en remplacement de Maître François KAUFFMAN.

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 avancé,

le jugement qui suit:

1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 27 février 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après la société SOCIETE1.)), déclarée en faillite suivant jugement du 3 mai 2024, représentée par son curateur Maître Evelyne KORN, à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 30 novembre 2023 et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des montants suivants :

| | |
|--|-------------|
| - Indemnité compensatoire de préavis | 7.334,09 € |
| - Indemnité compensatoire pour congés non pris | 3.784,90 € |
| - Commissions | 15.000,00 € |
| - Préjudice matériel | 22.002,24 € |
| - Préjudice moral | 5.000,00 € |

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

PERSONNE1.) sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, (ci-après l'ETAT) a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie mal fondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 12.651,68 euros, avec les intérêts légaux à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

La demande, régulière en la forme est recevable.

2. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 6 janvier 2022, PERSONNE1.) a été engagée par la société SOCIETE1.) en qualité de chef de projet.

Par courrier recommandé du 30 novembre 2023, PERSONNE1.) a été licenciée avec effet immédiat dans les termes suivants :

SCAN

3. Appréciation

3.1 Le licenciement avec effet immédiat

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs invoqués ne seraient ni précis, ni réels ni sérieux.

Aux termes de l'article L. 124-10 (1) du Code du travail, « Chacune des parties peut résilier le contrat 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 et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate. ».

En vertu 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. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. ».

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 de ceux qui ont réellement provoqué la rupture; et elle doit finalement 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.

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

En l'espèce, il y a lieu de constater que la société SOCIETE1.) indique que le motif de licenciement est le suivant : « Absence non justifier répéter ».

La société SOCIETE1.) ne fournit dans la lettre de licenciement aucune date ou précision quant à la faute reprochée.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, il y a lieu de déclarer le licenciement avec effet immédiat du 30 novembre 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 d'PERSONNE1.) qui a été de plus d'une année, celle-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 d'PERSONNE1.) à titre d'indemnité compensatoire de préavis est, dès lors, fondée pour le montant non autrement contesté de 7.334,09 euros.

3.2.2 Indemnité pour congés non pris

PERSONNE1.) réclame le paiement de la somme de 3.784,90 euros correspondant à 22,32 jours de congés non pris (18 jours jusqu'au licenciement et 2,16 jours par mois à partir du licenciement pendant la période de préavis).

La société SOCIETE1.) conteste la demande en son principe et son quantum.

En ce qui concerne la demande relative à l'indemnité pour jours de congé non pris, il y a lieu de rappeler que le requérant ne peut pas prétendre à une indemnité de congé au cours de la période de préavis non respectée (cf. C.S.J., 10 février 2011, n° 35136 ; C.S.J., 20 janvier 2011, n°s 35625 et 35627).

Une indemnité compensatoire pour congé non pris correspondant au délai de préavis non respecté par la faute du patron, ne saurait être allouée, alors que dépourvue de toute base légale. L'employeur ayant choisi, à tort, de rompre les relations contractuelles avec effet immédiat, est obligé de payer à l'ouvrier irrégulièrement et abusivement congédié les indemnités prévues par la loi pour cette situation. Les relations contractuelles ont cessé avec la résiliation immédiate et depuis cette date aucune créance relative à du congé légal non pris n'a plus pu naître dans le chef du salarié ni aucun droit à une indemnité devant en tenir lieu. (Cour 17 octobre 1991, n° du rôle 10127)

PERSONNE1.) n'établissant également pas avoir encore eu droit à 18 jours de congés jusqu'à son licenciement, il y a lieu de déclarer la demande non fondée.

3.2.3 Commissions pour les projets à ADRESSE6.) et à la ADRESSE7.)

PERSONNE1.) réclame le paiement de la somme de 15.000,- euros à titre de commission pour chacun des deux projets réalisés et tel que promis.

La société SOCIETE1.) conteste la demande tant en son principe qu'en son quantum.

En l'espèce, il ne résulte pas du contrat de travail ou d'une autre pièce soumise à l'appréciation du tribunal qu'PERSONNE1.) aurait droit au paiement de commissions de sorte que la demande est à déclarer non fondée.

3.2.4 Préjudice matériel

PERSONNE1.) réclame le paiement de la somme de 22.002,24 euros à titre d'indemnisation du préjudice matériel.

Le curateur de la société SOCIETE1.) conteste la demande et fait valoir qu'PERSONNE1.) n'aurait pas activement recherché un nouvel emploi et qu'elle ne se serait inscrite à l'ADEM que le 28 décembre 2023.

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, le tribunal constate qu'PERSONNE1.) ne verse aucune pièce établissant une recherche active d'un emploi à partir de son licenciement, le listing « linkedin » versé en cause n'établissant pas qu'PERSONNE1.) a effectivement postulé et à quel poste elle aurait postulé.

La demande d'PERSONNE1.) en réparation de son préjudice matériel n'est par conséquent pas fondée.

3.2.5 Préjudice 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'elle s'est fait des soucis pour son avenir professionnel, elle 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.

3.3 Demande de l'ETAT

L'ETAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l' Emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie mal fondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 12.651,68 euros avec les intérêts au taux légal à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante.

Or, d'après l'article L.521-4, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'Emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Etant donné que la demande de la requérante en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement a été déclarée non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'ETAT ne sont pas remplies.

Aucune disposition légale ne permet en effet à l'ETAT, en cas de licenciement abusif, de présenter un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur ; la période à prendre en considération dans pareille hypothèse – l'intégralité ou partie seulement de la période de référence pendant laquelle l'ETAT a fait des prestations de chômage – n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'ETAT dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

3.4 L'incidence de la faillite

Le tribunal du travail, compétent pour statuer sur l'existence et l'importance d'une créance d'un salarié envers son ancien employeur, ne peut pas condamner le curateur au paiement de la dette, ni décider de l'admission de sa créance au passif de la faillite.

Il doit se limiter, après avoir arrêté la créance, à réserver au créancier le droit de se pourvoir devant le tribunal compétent pour requérir de lui l'admission de sa créance au passif de la faillite (Cour d'appel, 12 décembre 1979, numéro 4771 du rôle).

Pour les mêmes motifs, il ne saurait ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir, ni condamner à des intérêts postérieurs au jugement déclaratif de faillite.

Le tribunal du travail fixe, dès lors, au montant de (7.334,09 + 500=) 7.834,09 euros la créance qu'PERSONNE1.) peut faire valoir dans le cadre de la faillite de la société SOCIETE1.) du chef des causes sus-énoncées, avec les intérêts légaux sur les montants alloués à partir de la demande en justice, soit le 27 février 2024, jusqu'au jugement déclaratif de faillite, soit le 6 mai 2024.

4. Indemnité de procédure

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cassation, n° 26/17, 16 mars 2017, n° 3763 du registre).

PERSONNE1.) n'établissant pas l'iniquité requise sur base de cette disposition, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement à l'égard de toutes les parties et en premier ressort,

reçoit la demande d'PERSONNE1.) en la forme,

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat du 30 novembre 2023,

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel,

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour préjudice moral à concurrence du montant de 500,- euros,

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour congés non pris,

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une commission,

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence de 7.334,09 euros,

fixe au montant de 7.834,09 euros la créance qu'PERSONNE1.) peut faire valoir dans le cadre de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, avec les intérêts légaux à partir du 27 février 2024, date de la demande en justice, jusqu'au 6 mai 2024, date du jugement déclaratif de faillite,

dit que pour l'admission de sa créance ci-avant fixée au passif de la faillite, PERSONNE1.) aura à se pourvoir devant qui de droit,

dit non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi,

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

dit non fondée la demande en exécution provisoire,

impose les frais et dépens de l'instance à la masse de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL.

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.