

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3402/24
L-TRAV-707/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE EXTRAORDINAIRE DU
MERCREDI, 6 NOVEMBRE 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Philippe HECK
Michel DI FELICE
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 B-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée FEDIS LAW, établie et ayant son siège social à L-2330 Luxembourg, 124, Boulevard de la Pétrusse, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B254396, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Natalia ZUVAK, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

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.

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 21 novembre 2023, sous le numéro fiscal 707/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 8 janvier 2024. L'affaire subit ensuite trois remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 9 octobre 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 21 novembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- indemnité compensatoire de préavis : 52.185,12 euros
- indemnité de départ : 104.370,24 euros
- indemnité pour irrégularité formelle : 8.697,52 euros
- dommages et intérêts pour préjudice matériel : 165.252,88 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 52.185,12 euros

PERSONNE1.) conclut également à la condamnation de la société adverse aux frais et dépens de l'instance et à une indemnité de procédure de 5.000 euros.

Il demande finalement au Tribunal d'ordonner la majoration du taux d'intérêt de trois points à compter de l'expiration d'un délai de trois mois à compter de sa notification ainsi que l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience des plaidoiries du 9 octobre 2024, le requérant a maintenu l'intégralité de ses demandes. Il a par ailleurs été autorisé à verser, en cours de délibéré les pièces relatives aux indemnités de chômage qu'il perçoit en Belgique et de dresser un nouveau décompte du préjudice matériel en conséquence.

Par courriel du 14 octobre 2024, le mandataire de PERSONNE1.) a produit des pièces et un décompte relatifs aux indemnités de chômage ainsi qu'une cession de créance signée au profit de l'Office national de l'emploi (ONEM) en Belgique. Le montant réclamé à titre de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel est dès lors demeuré inchangé.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) SA à compter du 11 septembre 1989 en qualité d'assistant gérant.

Au fil des années le requérant a grimpé les échelons ; sa carrière ainsi que son salaire ont évolué. En 2018, il est devenu COO (Chief Operating Officer) de la société défenderesse et il est également devenu membre de son Conseil d'administration. Il est à préciser qu'il est également entré au conseil d'administration d'autres sociétés du groupe auquel appartient la société défenderesse.

Dans la requête, le requérant explique qu'à cette même époque, PERSONNE2.), épouse d'PERSONNE3.), le CEO du groupe de sociétés auquel appartient la société SOCIETE1.) SA est également devenue membre du conseil d'administration de la société défenderesse.

Les relations entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.) auraient été difficiles, si bien que par courrier du 26 mai 2023, le requérant aurait sollicité son admission à une préretraite progressive. Dans ce contexte, il aurait proposé une réduction de son temps de travail à 40%.

Dans sa requête, le requérant indique que la société n'aurait pas donné de suites à ce courrier.

Par courrier du 11 août 2023, le requérant a été convoqué à un entretien préalable qui s'est tenu le 28 août 2023.

Par courrier recommandé du 30 août 2023, la société SOCIETE1.) SA a notifié à PERSONNE1.) son licenciement avec effet immédiat. Le courrier est rédigé dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Par courrier de son mandataire du 18 septembre 2023, le requérant a protesté contre son congédiement.

III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet. A l'appui de sa demande, il fait plaider, en premier lieu, que la lettre de congédiement ne satisfait pas à la condition de précision prescrite par la loi et la jurisprudence en la matière. Dans ce contexte, PERSONNE1.) donne notamment à considérer que la lettre n'indique pas à quelle date la décision critiquée aurait été prise. Or, à défaut d'indication de cette date, il ne serait pas possible de vérifier si le licenciement est effectivement intervenu dans le délai d'un mois prévu à l'article L.124-10 (6) du Code du travail. Le reproche à la base du congédiement serait par

ailleurs exposé de manière vague et floue. A cet égard, le requérant donne à considérer qu'il lui est reproché de ne pas avoir demandé l'approbation de « la Direction » sans indiquer concrètement l'identité de la ou des personnes physiques qui sont visées sous ce terme générique. Finalement, le requérant est d'avis que la lettre n'explique pas pour quelle raison le grief serait de nature à rendre immédiatement et irrémédiablement impossible la poursuite de la relation de travail eu égard notamment à son ancienneté et à son absence d'antécédents disciplinaires.

A titre subsidiaire, le requérant fait plaider que le licenciement est tardif pour avoir été notifié au-delà du délai d'un mois à compter de la décision litigieuse de fermer le restaurant de ADRESSE3.) tous les samedis du mois d'août 2023. Dans ce contexte, il soutient en effet que cette décision a été prise à la mi-juillet 2023.

A titre plus subsidiaire, le requérant est d'avis que le grief invoqué à l'appui de son licenciement n'est ni réel ni suffisamment grave pour justifier une telle sanction notamment eu égard à son importante ancienneté. Dans ce contexte, il fait plaider que la chronologie des faits viendrait manifestement contredire l'affirmation purement spéculative de la société SOCIETE1.) SA suivant laquelle il existerait un lien de cause à effet entre la décision de fermer le restaurant de ADRESSE3.) tous les samedis du mois d'août 2023 et le licenciement de la dénommée PERSONNE4.).

Il affirme par ailleurs que cette décision entrerait parfaitement dans son domaine d'attribution en sa qualité de COO et de supérieur hiérarchique des managers des restaurants SOCIETE2.). Cette décision n'aurait rien eu d'inhabituel. Au contraire, elle se serait inscrite dans la lignée d'autres décisions de fermetures ponctuelles de restaurants à des périodes où la fréquentation était très faible (fêtes de fin d'année, ponts avec un jour férié, périodes estivales). Cette décision aurait par ailleurs été dans l'intérêt de la société défenderesse.

A l'appui de sa demande en paiement d'une indemnité pour cause d'irrégularité du licenciement, le requérant soutient qu'aucun motif de licenciement ne lui aurait été communiqué au cours de l'entretien préalable de sorte qu'il n'aurait pas été en mesure de présenter la moindre observation à ce sujet.

La société SOCIETE1.) SA conteste en premier lieu la version de PERSONNE1.) quant au déroulement de l'entretien préalable.

Elle est par ailleurs d'avis que la lettre de licenciement satisfait aux exigences de précision du Code du travail et de la jurisprudence en matière de licenciement avec effet immédiat.

Elle fait également plaider que le motif invoqué à l'appui de la résiliation du contrat de travail est suffisamment grave pour justifier une telle sanction. Dans ce contexte, la société expose que le requérant aurait mal vécu la nomination de PERSONNE2.) au conseil d'administration des sociétés SOCIETE1.) SA et SOCIETE3.) SA ainsi qu'au poste de CFO de la société SOCIETE1.) SA. Il n'aurait eu de cesse de ne pas se conformer aux nouvelles directives et de s'immiscer dans des domaines relevant pourtant de la compétence de PERSONNE2.).

La société défenderesse donne à considérer que PERSONNE1.) ne voulait manifestement plus travailler. Il aurait demandé à être licencié et il aurait finalement demandé son admission au mécanisme de la préretraite. La société défenderesse ayant répondu favorablement à cette dernière demande, le requérant se serait senti intouchable et, alors même qu'il n'en aurait pas

eu le pouvoir, il aurait pris de son propre chef, et sans même en référer à sa hiérarchie, la décision de fermer le restaurant de ADRESSE3.) tous les samedis du mois d'août 2023. Cette décision aurait été prise dans le contexte de la procédure de licenciement initiée à l'égard de PERSONNE4.), une employée affectée au restaurant SOCIETE2.) de ADRESSE3.) et elle témoignerait d'une déloyauté caractérisée à l'égard de sa hiérarchie et de la société employeuse. Plus précisément, la fermeture du restaurant tous les samedis du mois d'août aurait été prise pour mettre la pression sur PERSONNE2.) afin que celle-ci renonce à licencier PERSONNE4.) ou pour se venger d'elle dans ce même contexte. Elle aurait également été prise pour faciliter la tâche de PERSONNE1.) et de la manager du restaurant de ADRESSE3.) PERSONNE5.), dans la mesure où cela leur a évité de devoir s'organiser pour pallier l'absence de PERSONNE4.) au cours des samedis du mois d'août 2023.

Pour établir la matérialité du grief, la société SOCIETE1.) SA verse des pièces notamment des organigrammes ainsi que des attestations testimoniales et elle formule, à titre subsidiaire, une offre de preuve qui reprend les termes de la lettre de licenciement.

Il y aurait dès lors lieu de constater que le licenciement est justifié et de débouter PERSONNE1.) de ses demandes indemnitaires.

A titre subsidiaire, pour le cas où le Tribunal retiendrait que le licenciement est abusif, la société défenderesse conteste la demande en paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral en leurs principes et quanta au motif que les indemnités compensatoires de préavis et de départ seraient de nature à combler tout potentiel préjudice matériel jusqu'à la date à laquelle le requérant pourrait être admis au bénéfice de la retraite. A titre subsidiaire, la société fait plaider que le requérant resterait en défaut d'établir qu'il a recherché de manière active et soutenue un nouvel emploi immédiatement après la notification de son licenciement.

IV. Les motifs de la décision

La requête, introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, est recevable.

A. Le licenciement

1. La précision de la lettre

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.

En l'espèce, il résulte clairement de la lettre de licenciement que l'unique motif de licenciement réside dans la décision de PERSONNE1.) de fermer le restaurant SOCIETE2.) de ADRESSE3.) tous les samedis du mois d'août 2023. En prenant cette décision, sans solliciter l'approbation de sa hiérarchie et sans même l'en informer, le requérant aurait outrepassé ses pouvoirs. Il aurait agi contrairement aux intérêts des sociétés SOCIETE1.) SA, son employeur et SOCIETE3.) SA qui exploite les restaurants SOCIETE2.) dans le but de mettre PERSONNE2.) sous pression, sinon du moins, à titre de représailles pour le licenciement de PERSONNE4.).

A l'instar du requérant, le Tribunal constate que la lettre de licenciement utilise fréquemment l'expression impersonnelle « la Direction ». Si la lettre ne prend pas soin de désigner expressément l'identité de la ou des personnes physiques visées par cette expression, il n'en demeure pas moins qu'il résulte à suffisance des éléments de la lettre que c'est PERSONNE6.) qui est désigné sous ce terme. Ainsi, au paragraphe 5 de la page 2 de la lettre il est indiqué « c'est PERSONNE6.), fils d'PERSONNE3.), administrateur délégué et actionnaire principal de la société, qui est appelé à reprendre dans le futur les rênes du groupe » et au paragraphe 2 de la page 5, il est indiqué qu'PERSONNE6.) s'est rendu au restaurant de ADRESSE3.) pour découvrir l'information affichée sur la porte du restaurant.

En ce qui concerne la précision quant aux circonstances de temps, le Tribunal rappelle que l'article L.124-10 (6) du Code du travail dispose que les faits susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui les invoque en a eu connaissance.

Or, dans la lettre de licenciement, la société indique expressément qu'elle aurait eu connaissance de la décision litigieuse le 7 août 2023 au retour de congé de l'assistante manager PERSONNE7.).

Il s'ensuit que les explications fournies dans la lettre permettent à son destinataire de vérifier si le licenciement lui a été notifié dans le délai d'un mois prévu à l'article L.124-10 (6) précité.

La lettre fournit par ailleurs de manière chronologique les circonstances de temps et de lieux nécessaires à la compréhension des événements. Il s'y ajoute que toutes les personnes impliquées dans le déroulement des faits sont identifiées et que leurs fonctions au sein du groupe de sociétés sont également indiquées.

Il suit des développements qui précèdent que le motif tiré d'une imprécision de la lettre de licenciement est à rejeter.

2. La tardiveté du motif

Le Tribunal rappelle que l'article L.124-10 (6) du Code du travail dispose que le fait susceptible de justifier une résiliation pour motif grave ne peut être invoqué au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance.

Il convient dès lors de s'attacher à la question de savoir quand la société employeuse a eu connaissance de la décision litigieuse et non pas quand cette décision a été prise.

L'affirmation de PERSONNE1.) suivant laquelle la décision de fermer le restaurant remonterait à la mi-juillet 2023 n'est partant d'aucune pertinence, faute pour PERSONNE1.) de prouver que la société employeuse en aurait eu connaissance à cette même époque.

A titre superfétatoire, le Tribunal constate qu'il ne résulte pas des éléments du dossier que la décision de fermer le restaurant a été prise à la mi-juillet 2023. Au contraire, il se dégage des éléments du dossier que cette décision a été prise lors d'une réunion qui s'est tenue le 31 juillet 2023, soit moins d'un mois avant la notification du licenciement, le 30 août 2023.

Le moyen tiré d'une prétendue tardiveté du motif n'est pas fondé.

3. Le caractère réel et grave du motif

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

Pour justifier un licenciement avec effet immédiat, cette cause doit être d'une gravité rendant immédiatement et irrémédiablement impossible la continuation de la relation de travail.

Pour établir la réalité du motif du licenciement, la société verse notamment des attestations établies par PERSONNE3.), PERSONNE2.) et PERSONNE6.).

La recevabilité de ces trois attestations est contestée. Ces trois personnes seraient toutes membres du Conseil d'administration de la société défenderesse de sorte qu'elles ne sauraient être entendues en qualité de témoin.

Le Tribunal constate qu'PERSONNE3.) est l'administrateur délégué de la société défenderesse de sorte que c'est à bon droit que le requérant conteste la qualité de ce dernier pour être entendu comme témoin dans le cadre d'un litige impliquant la société qu'il est habilité à représenter en justice. Il y a dès lors lieu de constater que l'attestation testimoniale rédigée par PERSONNE3.) (pièce 54 de Maître BAUER) est irrecevable.

En revanche, les attestations établies par PERSONNE6.) et PERSONNE2.) sont recevables, ces derniers étant respectivement administrateurs de catégorie B et A de la société SOCIETE1.) SA sans que cette qualité ne leur permettent d'engager seuls la société à l'égard des tiers.

Le Tribunal relève à la lecture de l'organigramme, mis à jour au 13 avril 2023 et versé par la société défenderesse en pièce 44, que PERSONNE1.) était le supérieur hiérarchique des managers des restaurants SOCIETE2.) du ADRESSE4.), du ADRESSE5.), de ADRESSE3.) et d'ADRESSE6.) (pièce 44 de Maître BAUER).

Il résulte d'un courriel d'PERSONNE3.) du 20 mars 2018 (pièce 13 de Maître ZUVAK) qu'en sa qualité de COO, PERSONNE1.) avait pour rôle de « gérer la partie opérationnelle du groupe SOCIETE1.) SA c-à-d la gestion journalière, la négociation de prix avec les fournisseurs, la construction, la formation opérationnelle, le marketing etc. ».

A l'instar de la société défenderesse, le Tribunal constate qu'il résulte de l'organigramme produit en pièce 45 que PERSONNE1.), en sa qualité de COO de SOCIETE3.) SA, rapportait à PERSONNE6.) qui était le COO du groupe. Force est cependant de constater que cette pièce

n'est pas de nature à établir que PERSONNE1.) n'avait strictement aucun pouvoir de prendre seul certaines décisions d'ordre opérationnel concernant les restaurants SOCIETE2.).

En ce qui concerne plus particulièrement une décision de fermeture ponctuelle ou limitée d'un établissement, le Tribunal relève qu'il résulte de plusieurs éléments du dossier, notamment de l'attestation de PERSONNE8.) (pièce 38 de Maître ZUVAK) et même des plaidoiries de la société défenderesse elle-même, que des décisions de fermetures ponctuelles de restaurants avaient déjà été prises et mises en œuvre par le passé (notamment au cours des étés précédents). Cependant aucune pièce concernant le processus décisionnel suivi à ces occasions n'est versée. Il est dès lors impossible de vérifier si le COO du groupe a été informé de ces décisions ou si son approbation préalable a été demandée.

A l'appui de son affirmation suivant laquelle une telle approbation était requise, la société se réfère à l'attestation de PERSONNE9.). Force est cependant de constater que ce dernier se limite à indiquer qu'il « se serait attendu » que le requérant informe la direction et qu'il lui demande la validation de la décision. Or, la simple circonstance que le témoin « s'attendait » à un certain comportement de la part de PERSONNE1.) n'est pas de nature à établir que ce comportement était effectivement requis par les procédures internes ni que PERSONNE1.) avait déjà par le passé, dans un contexte identique, sollicité une approbation de sa hiérarchie pour ce genre de décision.

La société défenderesse verse également plusieurs courriels dans le cadre desquels PERSONNE1.) demande à PERSONNE6.) ou à PERSONNE2.) l'autorisation de faire changer les pneus d'une camionnette, de faire intervenir un plombier ou encore d'acheter un balai. La société SOCIETE1.) SA en déduit que le requérant qui sollicitait l'autorisation de sa hiérarchie - même pour de telles brouilles - ne saurait raisonnablement soutenir qu'il aurait eu le pouvoir de prendre seul, sans en référer à quiconque, la décision - d'autant plus grave - de fermer un établissement tous les samedis pendant un mois.

Le Tribunal constate cependant que tous les courriels invoqués dans ce contexte (pièces 4 à 8 de Maître BAUER) se rapportent à des situations impliquant l'engagement de frais. Or, il résulte du courriel d'PERSONNE3.) du 20 mars 2018 (pièce 13 de Maître ZUVAK) que PERSONNE2.) était en charge du volet financier et il résulte également de l'attestation de PERSONNE2.) elle-même (pièce 55 de Maître BAUER) qu'il a été reproché, à plusieurs reprises, à PERSONNE1.) de ne pas avoir obtenu au préalable l'autorisation de sa hiérarchie d'engager des frais (le 21 juin 2018, il aurait attribué un laptop à une dénommée PERSONNE10.) sans demander l'autorisation et le 30 octobre 2018, il aurait été reproché à PERSONNE1.) d'avoir fait un bon de commande à un certain PERSONNE11.) pour les pneus de la camionnette).

Le Tribunal retient dès lors qu'il résulte du dossier que le requérant avait reçu la consigne de demander l'autorisation à sa hiérarchie avant d'engager des frais, même de faible envergure. Pour autant, et contrairement aux plaidoiries de la société défenderesse, il ne saurait être déduit de ces pièces que PERSONNE1.) devait solliciter également un accord pour des décisions de nature opérationnelle n'engendrant pas de frais, tel que la fermeture ponctuelle d'un des restaurants sous sa responsabilité.

Il n'est dès lors pas établi en cause qu'en prenant la décision de fermer le restaurant de ADRESSE3.) tous les samedis du mois d'août, le requérant aurait outrepassé ses pouvoirs.

Le Tribunal constate par ailleurs qu'il n'est pas établi non plus que cette décision serait en lien causal avec la procédure de licenciement engagée à l'encontre de PERSONNE4.).

Il résulte en effet de l'attestation de PERSONNE9.) que la décision a été prise au cours de la réunion qui s'est tenue le 31 juillet 2023 à 9 heures. Or, l'incident entre PERSONNE2.) et PERSONNE4.) ayant conduit au licenciement de cette dernière s'est produit le même jour mais, en fin d'après-midi. La chronologie des faits vient dès lors contredire l'affirmation de la société SOCIETE1.) SA suivant laquelle la décision aurait été prise pour faire pression sur PERSONNE2.) afin qu'elle renonce à licencier PERSONNE4.) ou encore pour se venger de sa décision de licencier PERSONNE4.).

Il ne résulte pas non plus des éléments du dossier que la décision de fermer tous les samedis du mois d'août aurait été prise à l'encontre des intérêts de la société SOCIETE1.) SA ou de la société SOCIETE3.) SA. Il ne se dégage pas davantage des éléments objectifs du dossier qu'PERSONNE6.) se serait opposé à la fermeture de l'établissement les samedis au cours du mois d'août si cette proposition lui avait été présentée. A cet égard, le Tribunal relève que le mandataire de la société SOCIETE1.) SA a reconnu lors des plaidoiries qu'il y a effectivement eu des jours de fermeture supplémentaires de restaurants SOCIETE2.) au cours des étés précédents. S'il a soutenu que le contexte était différent et notamment en lien avec une baisse de fréquentation liée à la pandémie de COVID 19, force est de constater qu'il n'a produit aucun élément objectif à l'appui de cette affirmation.

Le Tribunal relève finalement qu'il est reproché, à tout le moins, à PERSONNE1.) de ne pas avoir informé PERSONNE6.) de la décision de fermer les samedis en août 2023 et que celui-ci l'aurait appris de la bouche de l'assistante manager.

A l'appui de ce grief, la société verse en annexe de l'attestation de PERSONNE2.), un courriel du 7 août 2023, intitulé « CR 04/08 », adressé par PERSONNE1.) à PERSONNE6.) et PERSONNE3.) et à PERSONNE2.). Alors même que ce compte rendu est postérieur à la réunion du 31 juillet 2023 au cours de laquelle il a été décidé de fermer le restaurant de ADRESSE3.) les samedis en août, cette information n'y est pas mentionnée.

Contrairement aux plaidoiries de PERSONNE1.), il ne résulte pas des éléments du dossier que l'ordre du jour de la réunion du 31 juillet 2023 à laquelle PERSONNE6.) était convié contenait un point relatif à la question de la fermeture du restaurant SOCIETE2.) de ADRESSE3.). A ce titre, le Tribunal constate, à l'instar de la société défenderesse, que sur l'ordre du jour produit en cause par le requérant (pièce 33 de Maître ZUVAK), les mentions relatives à une fermeture sont ajoutées de manière manuscrite de sorte qu'il est impossible de déterminer quand ces mentions ont été ajoutées et par qui. En tout état de cause, il ne résulte pas de cette pièce que ce document aurait été communiqué avec les mentions manuscrites à PERSONNE6.).

Le Tribunal retient dès lors que la société SOCIETE1.) SA peut effectivement reprocher à PERSONNE1.) de ne pas avoir informé PERSONNE6.) de la décision de fermer l'établissement de ADRESSE3.) tous les samedis au cours du mois d'août 2023.

L'affirmation suivant laquelle le requérant aurait volontairement omis d'informer PERSONNE6.) laisse cependant d'être établie. Dans ce contexte, le Tribunal relève que cette absence d'information révèle en tout cas que PERSONNE1.) n'a pas été mu par l'intention de mettre la pression sur son employeur pour éviter le licenciement de PERSONNE4.). En effet, dans un tel cas, il aurait précisément fait connaître sa décision à sa hiérarchie.

En l'absence d'intention de nuire ou de mauvaise foi établie dans le chef du requérant, le Tribunal retient que l'omission d'informer PERSONNE6.) de la fermeture du restaurant de ADRESSE3.) les samedis du mois d'août 2023, ne justifiait pas un licenciement avec effet immédiat d'un salarié ayant eu une ancienneté de près de 34 années. Dans ce contexte, le Tribunal constate que la société SOCIETE1.) SA ne fait état d'aucun antécédent disciplinaire. Au contraire, il résulte des éléments de la cause que PERSONNE1.) a été promu tout au long de sa carrière. Il s'y ajoute que dans son attestation testimoniale, PERSONNE6.) indique qu'il aurait été convenu qu'à partir de septembre 2023, et jusqu'à son départ à la retraite, le requérant pourrait travailler à temps partiel (40%) tout en maintenant son salaire. PERSONNE6.) parle dans ce contexte « d'un immense cadeau et opportunité que la direction voulait lui accorder », ce qui témoigne de la satisfaction de la société SOCIETE1.) SA à l'égard du travail accompli par le requérant au cours des nombreuses années passées à son service.

Il suit de l'ensemble des développements que le licenciement de PERSONNE1.) est abusif.

Le licenciement étant déclaré abusif, il n'y a pas lieu de toiser la demande de PERSONNE1.) tendant à une indemnisation pour cause d'irrégularité formelle de la procédure de congédiement. En effet, l'indemnité prévue à l'article L.124-12 (3) du Code du travail a un caractère subsidiaire, elle ne peut être allouée que dans le cas où le licenciement n'est pas déclaré abusif ; elle n'a pas vocation à se cumuler aux dommages et intérêts qui pourraient être octroyés du chef de licenciement abusif.

B. Les demandes indemnitaires

1. L'indemnité compensatoire de préavis

L'article L.124-6 du Code du travail dispose à son alinéa 1^{er} : « La partie qui résilie le contrat 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 ».

Eu égard à l'ancienneté de 33 années du requérant, la société employeuse aurait dû respecter un délai de préavis de 6 mois en cas de licenciement avec préavis.

Les fiches de salaire du mois de juin et juillet 2023 renseignent un salaire mensuel brut de 8.697,52 euros.

Il y a dès lors lieu de condamner la société SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de (6x 8.697,52 =) 52.185,12 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

2. L'indemnité de départ

En application de l'article L.124-7 du Code du travail, PERSONNE1.) peut prétendre à une indemnité de départ correspondante à 12 mois de salaire.

PERSONNE1.) conclut à ce titre à l'octroi d'une indemnité de (12 x 8.697,52 =) 104.370,24 euros.

Ce calcul n'ayant pas été autrement contesté par la société défenderesse, il y a lieu de faire droit à la demande pour le montant réclamé.

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.

a. Le préjudice matériel

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.

En l'espèce, le requérant explique qu'il avait 58 ans au moment du licenciement. Malgré tous ses efforts, il n'aurait pas retrouvé un nouvel emploi. Il est d'avis qu'eu égard à son âge au moment du licenciement, il y a lieu de fixer une période de référence allant jusqu'à la date à compter de laquelle il pourrait bénéficier de la retraite anticipée.

En retenant dès lors une période de référence de 19 mois allant du 1^{er} mars 2024, premier jour après l'expiration de la période théoriquement couverte par l'indemnité compensatoire de préavis et le 25 septembre 2025, date à laquelle il pourrait bénéficier de la retraite anticipée, il évalue son préjudice matériel au montant de $(19 \times 8.697,52=)$ 165.252,88 euros.

Il résulte des pièces produites en cours de délibéré que le requérant touche des indemnités de chômage en Belgique. Dans la mesure où il a cependant signé une cession de créance au bénéfice de l'ONEM en vertu de laquelle il cède à cet organisme l'indemnité de rupture ou les dommages et intérêts qui lui seront octroyés, à concurrence du montant des indemnités de chômage provisoires perçues, il n'y aurait pas lieu de déduire les montants perçus à titre d'indemnités de chômage.

Le Tribunal constate en premier lieu que pour la période allant au-delà de la date des plaidoiries, le 9 octobre 2024, le préjudice allégué n'est pas certain.

Par ailleurs, le Tribunal constate que PERSONNE1.) établit qu'il s'est inscrit comme demandeur d'emploi en septembre 2023. Pour prouver qu'il a fait des efforts pour retrouver un poste, PERSONNE1.) verse une douzaine de candidatures datant d'octobre 2023, 4 candidatures présentées en janvier 2024 et 3 pour le mois de février 2024. Pour la période postérieure au 1^{er} mars 2024, date du début de la période de référence qu'il met en compte, aucune pièce n'est produite en cause.

S'il est exact que dans l'appréciation des efforts qui ont été déployés pour retrouver un emploi, il y a lieu de tenir compte de l'âge du salarié au moment de son licenciement et d'apprécier ses

efforts de manière moins sérieuse lorsqu'au moment du congédiement le salarié était proche de la retraite, ses chances de retrouver un emploi étant plus minces que s'il était plus jeune, il n'en demeure pas moins qu'en présence d'une recherche peu intense pendant la période couverte par l'indemnité de préavis et en l'absence de toute preuve de démarche pour la période postérieure, le Tribunal se doit de constater, à l'instar de la société défenderesse, que le requérant reste en défaut de rapport la preuve d'une recherche d'emploi active.

Il y a dès lors lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif à son licenciement.

b. Le préjudice moral

Le requérant 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.

En tenant compte de l'ancienneté du requérant (33 années) et de son âge (58 ans) au moment du licenciement et des circonstances de celui-ci, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit à la demande du requérant en son principe et de fixer ex aequo et bono le montant des dommages et intérêts redus du chef du préjudice moral à 30.000 euros.

Il y a partant lieu de condamner la société SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 30.000 euros à titre de dommages et intérêts du chef de préjudice moral.

C. Les demandes accessoires

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure est à déclarer fondée dans la mesure où il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entière 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 ex aequo et bono le montant de cette indemnité à 2.000 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.

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.

Il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement, aucune condamnation à intervenir n'ayant trait à des salaires échus au sens de l'article 148 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 de PERSONNE1.) en la forme ;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 52.185,12 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 104.370,24 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice moral consécutif au licenciement pour le montant de 30.000 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de (52.185,12 euros +104.370,24 euros +30.000 euros =) 186.555,36 euros avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice, le 21 novembre 2023, 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 de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement et en déboute ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 2.000 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.000 euros au 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.