

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3969 /24

L-TRAV-103/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 12 DECEMBRE 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLÉS, 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 à l'étude de Maître Jean-Michel ROSA, avocat à la Cour, demeurant à L-4011 Esch-sur-Alzette, 119, rue de l'Alzette,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Jean-Michel ROSA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.)

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.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO SARL, établie et ayant son siège social à L-1469 Luxembourg, 67, rue Ermesinde, inscrite au Barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B169020, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Luca LEFEBVRE, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

ainsi que de

L'ETAT 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 Catherine GRÉVEN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

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 15 février 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 16 mars 2023 à 9 heures, salle JP.0.02.

Après quatre remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 14 novembre 2024 à 9 heures, salle JP.0.02., lors de laquelle Maître Jean-Michel ROSA se présenta pour la partie demanderesse et Maître Luca LEFEBVRE se présenta pour la partie défenderesse tandis que Maître Catherine GRÉVEN se présenta pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, Fonds pour l'Emploi.

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 SUIVIT:

PROCEDURE

Par requête déposée le 15 février 2023 au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement intervenu et pour s'y entendre condamner à lui payer le montant de 127.977,20 euros au titre de dommages et intérêts ainsi que le montant de 2.534,79 euros au titre d'indemnité pour jours de congés non pris avec les intérêts légaux à partir de la présente demande en justice jusqu'à solde.

En outre, l'exécution provisoire du jugement à intervenir est sollicitée.

Enfin, PERSONNE1.) demande la condamnation de l'ancien employeur aux frais et dépens de l'instance et à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros.

A l'audience du 14 novembre 2024, PERSONNE1.) a renoncé à sa demande en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris.

Il y a lieu de lui en donner acte.

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.).

Il demanda la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au fond du litige à lui rembourser la somme de 47.445,78 euros brut avec les intérêts au taux légal à partir des décaissements sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il y a lieu de lui en donner acte.

FAITS

PERSONNE1.) a été engagée par la société SOCIETE2.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel ayant pris effet le 6 août 2007 en la qualité de « *officer confirmé* ».

Pour des raisons non expliquées, son employeur est devenu la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

Par un courrier du 15 février 2022, PERSONNE1.) s'est fait adresser une lettre de convocation à un entretien préalable fixé au 23 février 2022.

Par lettre recommandée datée au 28 février 2022, elle a été licenciée avec un délai de préavis de six mois prenant cours le 1^{er} mars et se terminant le 31 août 2022.

Par courrier recommandé du 28 mars 2022, elle a demandé à l'employeur les motifs du licenciement dont elle a fait l'objet.

L'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement par lettre recommandée datée du 29 avril 2022. Cette lettre de motivation est versée en cause par la requérante en pièce 10).

Par un courrier du 14 juin 2022, PERSONNE1.), par l'intermédiaire de son mandataire ad litem, a contesté les motifs de son licenciement.

MOYENS DES PARTIES

Concernant le licenciement avec effet immédiat, PERSONNE1.) fait plaider principalement que son congédiement serait abusif pour être intervenu pendant la période de protection due à son incapacité de travail.

En ordre subsidiaire, le licenciement serait à déclarer abusif pour ne pas reposer sur des motifs précis, réels et sérieux. Les motifs seraient par ailleurs formellement contestés.

Le licenciement intervenu en date du 28 février 2022 serait dès lors à considérer comme abusif et elle demande actuellement la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

- préjudice matériel 37.863,97 euros
- préjudice moral 29.533,20 euros

La société SOCIETE1.) s'est rapportée à prudence de justice en ce qui concerne le moyen relatif à la protection de la salariée contre le licenciement en cas de maladie.

En ce qui concerne les motifs du licenciement avec préavis, la société employeuse considère que l'absentéisme caractérisé serait établi et que la désorganisation de l'entreprise serait de ce fait présumée.

Quant aux montants réclamés par la requérante à titre d'indemnisation du préjudice subi, la partie défenderesse les conteste tant dans leur principe que quant à leur quantum.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant au licenciement avec préavis

A titre principal, PERSONNE1.) soutient que le licenciement serait abusif pour être intervenu pendant la période de protection de l'article L.121-6 du Code du travail.

L'article L.121-6 du Code du travail prévoit que la salarié, incapable de travailler pour cause de maladie est obligé le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat attestant de son incapacité de travail et de sa durée prévisible.

L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier la résiliation de son contrat de travail.

Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.

Le droit pour licencier est partant recouvert le premier jour ouvrable qui suit celui couvert par le certificat de maladie.

Il appartient au salarié d'établir qu'il a exécuté les obligations légales découlant de l'article L.121-6 du Code de travail dont il invoque les dispositions protectrices.

La société SOCIETE1.) s'est rapportée à prudence de justice en ce qui concerne le moyen relatif à la protection du salarié contre le licenciement en cas de maladie.

En l'espèce, il est établi sur base du certificat médical du 3 février 2022 que PERSONNE1.) a été en incapacité de travail du 5 février jusqu'au 7 mars 2022 inclus.

Elle a été convoquée à un entretien préalable suivant un courrier recommandé de l'employeur daté du 15 février 2022.

Conformément aux principes exposés ci-avant, PERSONNE1.) ne peut utilement invoquer la protection de l'article L.121-6 (3) du Code du travail que si elle établit que le 15 février 2022, jour de de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable, elle avait informé son employeur de la prolongation de son incapacité de travail.

En guise de preuve d'avoir informé l'employeur de son incapacité de travail avant l'envoi du courrier de convocation à l'entretien préalable, la requérante verse un courriel indiquant comme date et heure d'envoi le 4 février 2022 à 15.50 heures et comme objet « *prolongation arrêt de maladie* » au contenu suivant :

« *Bonjour Nathalie,*

Mon médecin a prolongé mon arrêt de maladie jusqu'au 7/3/22.

Bon week-end

PERSONNE1.) »

Par ailleurs, il résulte des éléments du dossier que PERSONNE1.) a transmis ce certificat médical par courrier recommandé à la société SOCIETE1.) en date du 3 février 2022.

Cet envoi recommandé a été réceptionné en date du 7 février 2022.

Au vu de ce qui précède, PERSONNE1.) a donc établi avoir suffi aux diligences lui imposées par l'article L.121-6 du Code du travail.

Dès lors, elle était protégée au moment de son licenciement.

Le licenciement avec préavis intervenu le 28 février 2022 à l'égard de PERSONNE1.) est partant à déclarer abusif en soi pour être intervenu en période de protection.

Quant aux montants

préjudice matériel

Actuellement, PERSONNE1.) demande à voir condamner son ancien employeur à lui payer le montant total de 37.863,97 euros à titre de dommage matériel pour l'indemniser des pertes de salaires subies du mois de septembre 2022 au mois d'avril 2024, sur une période de référence de 20 mois.

Elle a retrouvé un nouvel emploi à compter du 25 septembre 2023.

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

Elle fait ainsi valoir que la requérante, qui aurait été dispensé de prêter son préavis d'une durée de six mois, n'aurait fait sa première candidature qu'en août 2022. Ensuite, elle aurait effectué quatre candidatures en septembre, quatre en octobre, puis deux en janvier 2023 et en février 2023 et une en mars 2023. Les pièces versées ne prouveraient d'ailleurs pas les suites y réservées. Au total, la requérante aurait réalisé 37 démarches sur une période de 19 mois.

La requérante n'aurait donc pas établi avoir fait une recherche active et sérieuse pour retrouver rapidement un nouvel emploi.

En outre, le salaire de base indiqué dans le décompte ne serait pas correct et il n'y aurait pas lieu de prendre en compte l'indexation.

La partie défenderesse sollicite le rejet de la demande de la requérante sinon de la réduire à des plus justes proportions.

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

PERSONNE1.) fait plaider qu'elle n'aurait pas été en état de rechercher un nouvel emploi, au moins pendant le délai de préavis, et ce pour cause de maladie. Elle aurait été très affectée par le traitement subi auprès de la société SOCIETE1.) et aurait souffert de dépressions.

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 à la requérante d'établir qu'elle a subi un dommage par suite du congédiement abusif.

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 son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre 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 nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire 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.

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

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. A défaut de cela, la perte de revenus en résultant n'est pas opposable à l'ancien employeur.

En l'espèce, PERSONNE1.) qui a été licenciée avec préavis le 28 février 2022 avec dispense de prester son préavis pendant six mois, a retrouvé du travail le 25 septembre 2023.

Au moment de son congédiement, elle était âgée de 56 ans.

Elle demande de fixer la période de référence de de 20 mois au motif qu'elle n'aurait pas été en état de rechercher un nouvel emploi dans les six mois suivant la date du licenciement en raison de son état de santé.

Elle a versé en cause une farde de pièces volumineuse, non autrement commentée, de laquelle il résulte qu'elle a fait sa première recherche d'emploi que le 25 août 2022, soit près de six mois après le licenciement.

Elle a finalement conclu un nouveau contrat de travail en date du 7 septembre 2023.

Par ailleurs, PERSONNE1.) a versé en cause des certificats d'incapacité de travail pour la période du 8 mars au 16 mai 2022 établis par un médecin spécialiste en psychiatrie de même qu'une attestation testimoniale établie par PERSONNE2.), psychologue, qui déclare avoir fait le suivi thérapeutique de la requérante depuis février 2022 et que « *les conséquences de la rupture de travail* » aurait eu comme symptômes un trouble dépressif sévère et un burn-out de sorte que « *Mme PERSONNE1.) n'était pas capable de chercher du travail jusqu'en été 2023* ».

A cet égard, le tribunal de ce siège suit à ce sujet les plaidoiries de la partie défenderesse pour les adopter dans leur intégralité.

En effet, le lien causal entre le licenciement abusif et le traitement médical prolongé ultérieur pour des problèmes de dépression n'est pas établi à suffisance par les pièces du dossier en ce que le médecin traitant ne relate que les dires de sa patiente.

De plus, la psychologue PERSONNE2.) soutient dans une attestation testimoniale que la requérante n'aurait pas été capable de chercher un emploi après son licenciement jusqu'en été 2023 ce qui est inexact et déjà contredit par les pièces du dossier.

En outre, PERSONNE1.) a déjà été en traitement auprès d'un médecin spécialiste en psychiatrie avant son congédiement.

Celle-ci n'établit pas que son état de maladie a été une conséquence directe de son licenciement, attestation testimoniale établie de la psychologue versée en cause ne reprenant que son vécu subjectif sans établir à suffisance un véritable lien médical concret avec son travail auprès de la partie défenderesse et le licenciement intervenu.

Il n'est donc pas établi que la requérante n'ait pas pu déjà effectuer de recherche d'emploi pendant le délai de préavis pour voir reprendre une activité professionnelle dans un avenir proche.

Dès lors, à défaut pour PERSONNE1.) de justifier de réels efforts déployés suffisants pour la recherche d'un nouvel emploi, il y a lieu de retenir que les pertes de salaire 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.

préjudice moral

PERSONNE1.) réclame de ce chef le montant de 29.533,20 euros brut correspondant à six mois de salaires auprès de son ancien employeur.

Cette demande est contestée dans son principe et quant au quantum.

Même si la requérante n'a pas établi avoir activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement et a été débouté de sa demande en indemnisation du préjudice matériel, elle a en principe droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond à l'atteinte à sa dignité de salariée et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

En tenant compte de l'ancienneté de service (14 ans) et de l'âge de la requérante (56 ans), le tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit à la demande en paiement de dommages et intérêts à titre de préjudice moral lié à la perte de l'emploi. Eu égard aux circonstances, le tribunal fixe ex aequo et bono le montant de ces dommages et intérêts à 4.000 euros.

exécution provisoire

La requérante sollicite finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution.

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile d'après lequel « *le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus* », cette demande est en conséquence pas fondée.

Quant aux indemnités de procédure

PERSONNE1.) réclame encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.5000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Cette demande est à rejeter étant donné qu'elle reste en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens.

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'elle renonce à sa demande en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG de son recours exercé en vertu de l'article L. 521-4 du Code de travail;

déclare abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 28 février 2022;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel subi, partant en déboute;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral pour le montant évalué ex aequo et bono à 4.000 euros;

en conséquence:

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 4.000 euros (quatre mille euros) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

rejette la demande PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure;

condamne la société responsabilité limitée 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 du 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