

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 13 / 2025
L-TRAV-664/24**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 6 JANVIER 2024

Le tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Robert WORRE	juge de paix, siégeant comme président du tribunal du travail de Luxembourg
Emilie MACCHI	assesseur-employeur
Elodie SILVA	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Yusuf MEYNIUGLU, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg.

et

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

partie défenderesse, comparant par Maître Stéphanie GUERISSE, avocat à la Cour,
demeurant à Niederkorn.

ainsi que

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, représenté par Monsieur le Ministre
d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour

autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Fabienne GARY, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Olivier UNSEN, les deux demeurant à Luxembourg.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg 24 septembre 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 14 octobre 2024. L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 16 décembre 2024. Lors de cette audience Maître Yusuf MEYNIUGLU exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Stéphanie GUERISSE répliqua pour la société défenderesse faillie. Maître Fabienne GARY représenta l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

Jugement qui suit :

Procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 24 septembre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, en état de faillite, et l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 28 juin 2024 ainsi que son licenciement avec préavis du 7 juin 2024 et pour voir fixer la créance du requérant à l'égard de la masse de la faillite de la société SOCIETE1.) à la somme de 38.114.- euros, se décomposant comme suit :

- | | |
|--|-------------------|
| - Indemnité compensatoire de préavis : | 6.622,80.- euros |
| - Préjudice matériel : | 26.491,20.- euros |
| - Préjudice moral : | 5.000.- euros |

La partie requérante sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement et à voir imposer au curateur de la société SOCIETE1.) les frais et dépens de l'instance.

La société SOCIETE1.) a été déclaré en état de faillite suivant jugement du tribunal d'arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 9 août 2024, le même jugement ayant nommé Stéphanie GUERISSE en tant que curateur de ladite faillite.

Faits et rétroactes

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *Business Analyst* » par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 9 janvier 2023.

La société défenderesse a licencié PERSONNE1.) avec préavis suivant courrier recommandé du 7 juin 2024 ; ledit préavis devait courir du 15 juin 2024 au 14 août 2024.

Suivant courrier recommandé du 4 juillet 2024, le requérant a réclamé les motifs de son congédiement. Lesdits motifs n'ont jamais été communiqués par la société SOCIETE1.).

Suivant courrier recommandé du 28 juin 2024, le requérant a été licencié avec effet immédiat ; le courrier de licenciement avec effet immédiat se lit comme suit :

Cf image

Le mandataire du requérant a contesté les motifs du licenciement avec effet immédiat suivant courrier du 16 juillet 2024.

Prétentions et moyens des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif tant le licenciement avec préavis que le licenciement avec effet immédiat dont il a fait l'objet.

Concernant le licenciement avec préavis, il y aurait lieu de constater que l'employeur n'aurait, en violation de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, jamais communiqué les motifs sur base desquels le licenciement serait intervenu.

Concernant le licenciement avec effet immédiat, il faudrait constater que les motifs dans la lettre de licenciement avec effet immédiat ne seraient pas libellés avec la précision requise par le Code du travail et la jurisprudence en la matière.

La partie requérante conteste également le caractère réel et sérieux des motifs énumérés dans la lettre de licenciement avec effet immédiat.

Le requérant ajoute que depuis le 24 juin 2024, il se serait trouvé en congé maladie de sorte qu'il aurait été interdit à l'employeur de procéder au licenciement en vertu de l'article L.121-6 (3) du Code du travail.

Le curateur de la société SOCIETE1.) a soulevé la forclusion à agir du requérant relativement au licenciement avec préavis.

Pour le surplus, il s'est rapporté à prudence de justice quant au caractère abusif des licenciements ainsi que le cas échéant, par rapport à la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Il conteste le préjudice matériel et le préjudice moral invoqués, sinon demande à voir réduire à de plus justes proportions les dommages et intérêts s'y rattachant.

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 à lui rembourser le montant de 15.837,75.- euros, avec les intérêts légaux à partir du

décaissement sinon de la demande en justice à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la partie requérante, sinon à voir fixer sa créance de ce chef.

Motifs de la décision

La recevabilité

L'article L.124-11 (2) du Code du travail dispose :

« L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L. 124-5, paragraphe (2).

Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année ».

En présence, comme en l'espèce, de licenciements successifs, le délai de forclusion s'apprécie séparément pour chaque licenciement.

En l'espèce, le licenciement avec effet immédiat a été contesté suivant courrier du 16 juillet 2024, faisant ouvrir un nouveau délai d'une année.

Quant au licenciement avec préavis, celui-ci n'a pas été formellement contesté par le requérant ; comme le requérant a toutefois introduit sa demande endéans le délai de trois mois à partir du délai où les motifs auraient dû être communiqués (motifs réclamés par courrier recommandé du 4 juillet 2024 dont la réception n'a pas été contestée par la société SOCIETE1.)), le moyen tiré de la forclusion à agir relativement au licenciement avec préavis est à rejeter.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est partant à déclarer recevable en la forme.

Le bien-fondé

Les licenciements

Il se dégage de la jurisprudence en matière de licenciements consécutifs qu'en présence d'un licenciement immédiat intervenant en cours de période de préavis après un licenciement avec préavis, le second licenciement n'a pas pour effet d'annuler ou de rendre caduc le premier licenciement. Les deux congédiements coexistent.

Deux hypothèses se dégagent selon que le licenciement avec effet immédiat est abusif ou justifié.

Si le licenciement avec effet immédiat, prononcé en second lieu, est justifié, il n'y a pas lieu d'analyser le licenciement avec préavis notifié auparavant. En effet, le second licenciement aura valablement mis fin à la relation contractuelle sans droit pour le salarié au paiement d'une quelconque indemnité ou de dommages et intérêts, de sorte qu'il serait oiseux de s'interroger sur la validité du premier licenciement.

Par contre, si le licenciement avec effet immédiat, intervenu en second lieu, est déclaré abusif, il appartiendra au tribunal d'analyser le bienfondé du premier licenciement avec préavis.

Si, dans ce cas de figure, le licenciement avec préavis est déclaré abusif, le salarié pourra prétendre, outre l'indemnité compensatoire de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de départ, au paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral consécutifs à la perte de son emploi.

Bien qu'intervenu chronologiquement en dernier lieu, le licenciement avec effet immédiat est celui qui a mis immédiatement un terme à la relation de travail de sorte qu'il y a lieu de l'analyser en premier lieu.

Le licenciement avec effet immédiat du 28 juin 2024

Il convient, dans un esprit de logique juridique, de toiser en premier lieu la question de savoir si le licenciement a été prononcé durant l'incapacité de travail PERSONNE1.). L'article L.121-6 du Code du travail dispose que « (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident 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. (2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible. (3) 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 au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124.2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité 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. La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive ».

Il découle des pièces versées en cause que PERSONNE1.) a informé son employeur suivant courriel du 24 juin 2024 (15 :06 hrs) de sa maladie, le requérant ayant annexé à son courriel un certificat d'incapacité de travail courant du 24 au 29 juin 2024 et que suivant mail du 28 juin 2024, il a informé son employeur de la prolongation de son incapacité de travail jusqu'au 14 juillet 2024, y joint un nouveau certificat d'incapacité de travail, ce dont son employeur a accusé réception par courriel du même jour.

A l'audience du 16 décembre 2024, la société SOCIETE1.) a reconnu avoir été informée de l'incapacité de travail du requérant aux dates en cause.

Il y a partant lieu de constater que le licenciement du 28 juin 2024 est intervenu en violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail, de sorte qu'il doit être déclaré abusif.

Le licenciement avec préavis du 7 juin 2024

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L. 124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux. A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif.

(3) [...]. »

En l'espèce, il est constant en cause que la société SOCIETE1.) est restée en défaut de donner suite à la demande de communication des motifs.

Le licenciement doit partant être déclaré abusif pour défaut de motivation.

Les demandes indemnitaires

- *L'incidence du recours de l'ETAT*

En vertu de l'article L.521-4 (5) du Code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement [avec effet immédiat] du salarié [...] condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser au salarié.

Il est précisé à l'alinéa 2 de l'article L.521-4 (5) que « le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié en application du jugement ou de l'arrêt ».

Il y a dès lors lieu de tenir compte du recours de l'ETAT dans le contexte de l'indemnité compensatoire de préavis et des dommages et intérêts supplémentaires éventuellement alloués au requérant au titre de son préjudice matériel, les montants revenant à l'ETAT étant à porter en déduction de ceux revenant au requérant.

- *Indemnité compensatoire de préavis*

PERSONNE1.) réclame le montant de 6.622,80.- euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, équivalant à 1 mois et demi de salaire jusqu'au 14 août 2024 (le mois de juin 2024 ayant été intégralement payé par l'employeur).

En vertu de l'article L.124-6 du Code du travail, le salarié dont le licenciement a été déclaré abusif a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal.

Au moment de son licenciement, la partie demanderesse avait une ancienneté de service à prendre en compte de 19 mois.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de 2 mois pour le salarié qui justifie

auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans.

Le montant réclamé au titre du salaire mensuel de 4.415,20.- euros par le requérant n'est pas autrement contesté et résulte d'ailleurs de la fiche de salaire du mois de juin 2024.

C'est dès lors à bon droit que le requérant met en compte le montant de 6.622,80.- euros au titre de l'indemnité compensatoire de préavis.

Il résulte du décompte versé par l'ETAT que pour la période théoriquement couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, à savoir du 1^{er} juillet 2024 au 15 août 2024 a touché des indemnités de chômage d'un montant total de [= 1.709,11 + ((3.532,16/2) 3.385,19.- euros.

Il est rappelé que la société SOCIETE1.) est en état de faillite. Le Tribunal du travail doit dès lors se limiter à constater l'existence des créances et à en fixer les quantas ; aucune condamnation ne saurait être prononcée.

Il y a dès lors lieu de fixer la créance du requérant du chef d'indemnité compensatoire de préavis au montant de (= 6.622,80 – 3.385,19) 3.237,61.- euros.

- *Le préjudice matériel*

En application de l'article L.124-12 (1) du Code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

Si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les juridictions du travail, en statuant sur l'allocation des dommages et intérêts pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, ne prennent en considération que le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement. À cet égard, 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 à peu près équivalent, le salarié était obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. Comme il lui appartient d'établir qu'il a subi un dommage, il lui appartient également de prouver avoir fait les efforts nécessaires pour réduire, dans la mesure du possible, son préjudice et trouver rapidement un nouvel emploi. C'est sur cette période, pendant laquelle se trouve établi un lien de causalité entre la faute de l'ancien employeur et le dommage subi, que porte l'indemnisation

Même si l'indemnité compensatoire de préavis revenant au salarié licencié abusivement a un caractère forfaitaire, il n'en reste pas moins que sa finalité est de lui procurer des moyens de subsistance en attendant la conclusion d'un nouveau contrat de travail. Tant que l'indemnité compensatoire de préavis lui est versée, le salarié dispose de ressources équivalentes au revenu auquel il aurait eu droit si le contrat de travail n'avait pas été résilié, de sorte qu'il ne subit aucune perte durant cette période et n'a donc pas de préjudice dont il pourrait demander réparation (Cour, 8^{ème} ch., 14 mars 2016, rôle n° 40701).

Les pièces versées en cause témoignent certes de recherches d'emploi actives de la part du requérant mais l'on ignore l'année à laquelle ces recherches correspondent.

PERSONNE1.) n'a dès lors pas justifié d'efforts suffisants pour la recherche d'un nouvel emploi.

A défaut de fournir de plus amples informations, le requérant n'a pas justifié avoir subi un dommage matériel de sorte qu'il y a lieu de rejeter sa demande afférente en réparation.

- *Le préjudice moral*

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé. L'appréciation à porter par le Tribunal tient en principe compte de différents critères, tels les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

Au regard de l'âge du requérant et de son ancienneté de service et compte tenu des circonstances du licenciement, la demande de PERSONNE1.) à se voir allouer des dommages et intérêts au titre du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le Tribunal fixe ex æquo et bono à 750.- euros.

Conclusion :

Il y a lieu de fixer la créance de PERSONNE1.) à l'égard de la masse de la faillite de la société SOCIETE1.) au montant de 3.987,61.- euros (= 3.237,61 + 750).

- *La demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg*

L'État du Grand-Duché de Luxembourg, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, requiert, conformément à l'article L.521-4 du Code du travail, que la partie malfondée au litige soit condamnée à lui restituer la somme de 15.837,75.- euros, majorée des intérêts légaux, en remboursement des allocations de chômage qu'il a versées à la partie requérante.

Ce recours est à déclarer fondé en ce qu'il est dirigé contre la société SOCIETE1.), les licenciements ayant été déclaré abusifs.

Il résulte des développements qui précèdent qu'il y a lieu de faire droit à la demande de l'ÉTAT et de voir fixer sa créance pour le montant de 3.385,19.- euros, correspondant aux indemnités de chômage qui ont été versées à PERSONNE1.) pour la période couverte théoriquement par l'indemnité compensatoire de préavis.

Il n'y a pas lieu de faire droit à la demande en majoration des intérêts légaux au regard de l'état de faillite de la société SOCIETE1.).

Les demandes accessoires

- *La demande en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

Le requérant n'ayant pas établi la condition de l'iniquité requise par la loi, cette demande est à rejeter.

- *Demande en exécution provisoire*

L'état de faillite de la société SOCIETE1.) fait que le Tribunal ne puisse ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

- *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de la masse de la faillite de la société SOCIETE1.).

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la forme,

déclare abusif tant le licenciement avec effet immédiat prononcé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.A.R.L., actuellement en état de faillite, en date du 28 juin 2024 à l'encontre de PERSONNE1.) que le licenciement avec préavis du 7 juin 2024,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) du chef d'indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 3.237,61.- euros,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) du chef dommages et intérêts pour préjudice matériel,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) du chef de dommages et intérêts pour préjudice moral pour le montant de 750.- euros,

fixe la créance de PERSONNE1.) à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.A.R.L., actuellement en état de faillite, au montant de 3.987,61.- euros,

dit que PERSONNE1.) devra se pourvoir devant qui de droit pour l'admission de sa créance ci-avant fixée au passif de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.A.R.L., actuellement en état de faillite,

dit fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, pour le montant de 3.385,19.- euros,

fixe la créance de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.A.R.L., actuellement en état de faillite, au montant de 3.385,19.- euros,

dit que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi devra se pourvoir devant qui de droit pour l'admission de sa créance ci-avant fixée au passif de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.A.R.L., actuellement en état de faillite,

dit non fondée la demande de 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 de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement,

met les frais à charge de la masse de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.A.R.L., actuellement en état de faillite.

Ainsi fait et jugé par Robert WORRE, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Robert WORRE,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière