

Répertoire n° 63 /25
L-TRAV-686/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE DU
JEUDI 9 JANVIER 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLÉS, juge de paix
Myriam SIBENALER
Tom GEDITZ
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIV
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Assia BEHAT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

ayant été établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), déclarée en état de faillite par jugement du Tribunal d'Arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 24 novembre 2023, représentée par son curateur, Maître Nicolas BERNARDY, avocat à la Cour, inscrit au tableau des avocats

du Barreau de Luxembourg, demeurant à L-2535 Luxembourg, 16-18, Boulevard Emmanuel Servais,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Sirine BESSAD, avocat, en remplacement de Maître Nicolas BERNARDY, avocat à la Cour, les deux 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 16 novembre 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 21 décembre 2023 à 9 heures, salle JP.0.02.

Après trois remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 19 décembre 2024, à 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Assia BEHAT se présenta pour la partie demanderesse et Maître Sirine BESSAD se présenta pour la partie défenderesse.

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 SUIVRAIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 16 novembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de ce siège pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement ainsi que pour s'y entendre condamner à lui payer, principalement, le montant total de 13.013,18 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Subsidiairement, PERSONNE1.) demande à voir déclarer irrégulier le licenciement et réclame de ce chef la condamnation de la société à

responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui payer le montant de 2.006,59 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

En outre, PERSONNE1.) sollicite la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui payer le montant total de 571,18 euros au titre d'indemnité pour jours de congés non pris et d'arriérés de salaires avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est également sollicitée.

Enfin, PERSONNE1.) requiert l'allocation d'une indemnité de procédure de 700 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La requête, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a été déclarée en état de faillite par un jugement du tribunal d'arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière commerciale, du 24 novembre 2023.

FAITS

PERSONNE1.) a été engagée par la société SOCIETE1.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au 13 mars 2023 en la qualité d'assistante de direction.

Par une lettre recommandée du 4 septembre 2023, elle a été licenciée avec effet immédiat pour faute grave.

La lettre de licenciement est reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par un courrier du 5 septembre 2023, PERSONNE1.), par l'intermédiaire l'organisation syndicale SOCIETE2.), a contesté son licenciement.

MOTIFS DE LA DECISION

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) fait plaider que le licenciement intervenu en date du 4 septembre 2023 serait abusif pour ne pas reposer sur des motifs précis, réels et suffisamment graves.

A titre subsidiaire, elle estime que le congédiement serait irrégulier en la forme parce que le courrier de licenciement lui serait parvenu par courrier électronique et non pas par lettre recommandée.

Aux termes de sa requête et de son décompte, elle demande actuellement la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants:

- indemnité compensatoire de préavis 4.013,18 €
- préjudice matériel 9.298,03 €
- préjudice moral 3.000,00 €

- indemnité heures de congés non pris 296,95 €
- arriérés de salaires 274,23 €

Le curateur de la faillite de la société SOCIETE1.) fait valoir que le courrier de licenciement aurait été remis à la requérante en mains propres et non pas communiqué par mail.

Le licenciement

L'article L.124-12 (3) du Code du travail prévoit que la juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle, doit d'abord examiner le fond du litige.

Si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, l'employeur sera le cas échéant condamné à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ou de traitement.

L'indemnité prévue par l'article L.124-12 (3) du Code du travail ne pouvant être accordée que si la juridiction du travail juge que le licenciement n'est pas abusif, il y a d'abord lieu d'examiner la demande tendant à voir dire le licenciement intervenu abusif quant au fond.

Il de jurisprudence constante que l'énonciation du ou des motifs invoqués à l'appui du licenciement avec effet immédiat doit satisfaire à un certain degré de précision.

Cette précision doit répondre à plusieurs exigences:

- 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 irrégulier et abusif;
- 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;
- 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.

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 est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, dans la lettre de licenciement du 4 septembre 2023, l'employeur reproche à PERSONNE1.) d'avoir divulgué des informations confidentielles au

sujet de la situation économique de la société auprès de divers fournisseurs ce qui aurait conduit à une désorganisation des chantiers et des projets en cours.

Or, l'employeur ne précise pas quelles ont été les informations confidentielles prétendument divulguées ni le nom des fournisseurs. Par ailleurs, il ne précise pas quels chantiers ou projets auraient été désorganisés.

Le tribunal constate dès lors que les motifs ne sont pas énoncés avec la précision requise alors qu'ils ne permettent pas au salarié de comprendre ce qui lui est reproché et au tribunal d'effectuer un contrôle quant à la gravité.

Il résulte de ce qui précède que la lettre de licenciement ne répond pas aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence.

Comme l'imprécision des motifs équivaut à une absence de motifs, le licenciement est à déclarer abusif.

Les montants et les demandes accessoires

Irrégularité formelle

Le licenciement ayant été déclaré abusif, il n'y a donc pas lieu d'analyser la demande tendant au paiement d'un mois de salaire pour irrégularité formelle du licenciement formulée à titre subsidiaire.

Indemnité compensatoire de préavis

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, il convient de rappeler que l'article L. 124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L. 124-4 et L. 124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

En l'espèce et compte tenu de l'ancienneté de PERSONNE1.) qui a été de même pas six mois, celle-ci peut prétendre à un délai de préavis de deux mois.

Elle a donc droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à deux mois de salaire, soit au montant de $(2 \times 2.006,59) = 4.013,18$ euros de ce chef.

Préjudice matériel

Aux termes de son décompte, PERSONNE1.) demande à voir condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 9.298,03 euros à titre de dommage matériel.

Il s'agit de la perte de salaires subie, évaluée sur une période de référence de dix mois.

Elle déclare avoir retrouvé un nouvel emploi en date du 1^{er} août 2024.

Le curateur de la faillite de la société SOCIETE1.) conteste la demande dans son quantum en faisant valoir que la requérante n'aurait pas été suffisamment diligente pour rechercher un nouvel emploi. Ainsi, en neuf mois, elle aurait uniquement posé 17 candidatures.

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

Néanmoins, 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.

Les pertes de salaire subies à la suite d'un licenciement abusif ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait pu raisonnablement suffire pour permettre au salarié de trouver un autre emploi, celui-ci étant obligé de faire tous les efforts pour retrouver un emploi.

Il est 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.

Il appartient donc au requérant d'établir qu'il a subi un dommage en relation causal avec le congédiement abusif.

En l'espèce, au vu de la très faible ancienneté de service, la période de référence en relation causale avec le licenciement est à fixer à deux mois.

Dès lors, le préjudice matériel subi est couvert par l'indemnité compensatoire de préavis, la demande en indemnisation de ce chef est à rejeter.

Préjudice moral

PERSONNE1.) réclame de ce chef le montant de 3.000 euros.

Le montant pour préjudice moral subi par lui du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu de sa faible ancienneté et des fonctions assumées, ex aequo et bono, à la somme de 300 euros.

Arriérés de salaires

PERSONNE1.) réclame de ce chef le montant de 274,23 euros au titre de salaire pour le mois de septembre 2023.

Etant donné que ce montant ressort de la fiche de salaire du mois de septembre 2023, il y a lieu de faire droit à la demande.

Congés non pris

PERSONNE1.) réclame de ce chef le montant de 296,56 euros correspondant à 25,602 heures de congés non pris.

Il résulte de la fiche de salaire du mois de septembre 2023 qu'il reste un solde de 25,602 heures de congés non pris, de sorte qu'il y a lieu de faire droit à la demande.

Indemnité de procédure

Finalement, PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Cette demande n'est cependant pas fondée étant donné qu'elle n'a pas établi l'iniquité requise et ce notamment du fait qu'il résulte du dossier qu'elle est affiliée à un syndicat.

Dans la mesure où la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) est actuellement en faillite, le tribunal se borne à constater le montant de la créance du requérant et ne peut prononcer de condamnation à l'égard de la société en faillite, ni prononcer l'exécution provisoire ni une astreinte.

En outre, le cours des intérêts est arrêté à la date du prononcé de la faillite.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

reçoit la demande en la pure forme,

se déclare compétent pour en connaître;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 4 septembre 2023;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 4.013,18 euros ;

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

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral subi pour le montant évalué ex aequo et bono à 300 euros;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour le montant de 274,23 euros;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatrice pour jours de congés non pris pour le montant de 296,95 euros;

évalue la créance de PERSONNE1.) à l'égard de la société à responsabilité limitée société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en faillite au montant de 4.884,36 euros (quatre mille huit cent quatre-vingt-quatre euros et trente-six cents) avec les intérêts évalués au taux légal à partir de la demande en justice, le 16 novembre 2023, jusqu'au jour du jugement de la faillite, le 24 novembre 2023;

dit que PERSONNE1.) aura à se pourvoir devant qui de droit;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

impose les frais et dépens de l'instance au curateur de la faillite de la société à responsabilité limitée société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en faillite.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLERES, 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 de la 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 PELLERES

s. Nathalie SALZIG