

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3911/24
L-TRAV-801/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 9 DECEMBRE 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Olivier GALLÉ
François SCORNET
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 L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Sébastien KIEFFER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Arsène KRONSHAGEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) ASBL,

association sans but lucratif, 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 René DIEDERICH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

EN PRÉSENCE DE :

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG,

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-2910 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH AVOCATS A LA COUR, établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B265322, inscrite au Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Clarisse RETIF, avocat, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse.

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 22 décembre 2023, sous le numéro 801/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 29 janvier 2024. L'affaire subit ensuite trois remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 11 novembre 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 22 décembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

- dommages et intérêts pour préjudice matériel : 346.750,56 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 78.143,28 euros

PERSONNE1.) conclut également à la condamnation de l'association adverse à une indemnité de procédure de 5.000 euros et à des dommages et intérêts du chef de frais d'avocat exposés dans le cadre de la présente procédure évalués à 2.320 euros.

Le requérant conclut à voir ordonner la majoration du taux d'intérêt de trois points à compter de l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement.

Il a finalement demandé au Tribunal de condamner l'association défenderesse aux frais et dépens de l'instance et d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience des plaidoiries du 11 octobre 2024, le requérant a renoncé à sa demande de jonction de la présente procédure avec une affaire introduite par son épouse PERSONNE2.) à l'égard de la même association. Il a par ailleurs modifié ses demandes indemnitaires. Suivant le dernier état de ses plaidoiries, les demandes de PERSONNE1.) peuvent se résumer comme suit :

- dommages et intérêts pour préjudice matériel : 192.808,95 euros, sinon 70.243,71 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 80.096,40 euros
- indemnité de procédure : 5.000 euros
- frais et honoraires d'avocat : 13.754,30 euros

A la même audience des plaidoiries, l'association défenderesse a conclu reconventionnellement à la condamnation du requérant au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT) a demandé acte qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et il a conclu à la condamnation de l'association SOCIETE1.) ASBL à lui payer la somme de 38.521,14 euros.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entré au service de l'association SOCIETE1.) ASBL à compter du 1^{er} septembre 2010 en qualité de « Teacher » aux termes d'un contrat à durée indéterminée du 6 août 2010.

En août 2013, il a été promu au rang de « Head Teacher (Secondary) ».

Par courrier du 30 juin 2023, l'association SOCIETE1.) ASBL a notifié à PERSONNE1.) son licenciement moyennant préavis de 9 mois ayant débuté le 1^{er} juillet 2023 et ayant pris fin le 31 mars 2024.

Le requérant ayant sollicité les motifs de son congédiement, l'association défenderesse lui a répondu par courrier du 3 août 2023 rédigé dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

Par courrier de son mandataire du 15 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. Il est d'avis que la lettre fait état de situations jugées déplorables sans pour autant expliquer dans quelle mesure ces situations auraient un lien avec lui.

Les motifs invoqués dans le courrier ne seraient par ailleurs ni réels ni sérieux et ils sont également contestés quant à leur matérialité.

En ce qui concerne la réalité des griefs, le requérant explique que l'association SOCIETE1.) ASBL a licencié son épouse en décembre 2022 (six mois avant lui) et que celle-ci a protesté contre son licenciement estimant qu'il était abusif. Cette situation délicate, non imputable au requérant, aurait créé des tensions entre le « Board of Governors » et le requérant et aurait amené le « Board of Governors » à chercher un prétexte pour se séparer de lui. C'est dans ce contexte et dans le but de se ménager un tel prétexte que le rapport aurait été commandé au Dr. PERSONNE3.).

Or contrairement aux affirmations de l'association adverse, ce rapport contiendrait de nombreux passages très élogieux en ce qui concerne le travail de PERSONNE1.). Parmi les passages cités dans la lettre de motivation pour étayer notamment l'affirmation selon laquelle il aurait existé un décalage entre les valeurs de l'école et l'attitude prétendument trop élitiste du requérant, seule une minorité serait en réalité issue du rapport du Dr. PERSONNE3.), les autres passages résulteraient d'autres documents non identifiés quant à leur origine et ne correspondraient pas à l'appréciation globale donnée par le Dr. PERSONNE3.) dans son rapport de la qualité du travail du requérant. Force serait d'ailleurs de constater que la partie adverse ne produit pas le rapport du Dr. PERSONNE3.) aux débats.

PERSONNE1.) conteste également le caractère sérieux du grief relatif au défaut de participation à des réunions du « Board of Governors » ou de certains comités. Dans ce contexte, il conteste en premier lieu l'énumération des différentes réunions figurant à la page 3 de la lettre de motivation ; la partie défenderesse aurait artificiellement gonflé cette liste en y incluant des réunions de comités dont il ne faisait pas partie, tel serait le cas du « IT Committee » ou encore du « Finance and Ressources Committee ». Pour le surplus, PERSONNE1.) donne à considérer que l'article 6.2 auquel se réfère la partie défenderesse stipule explicitement qu'il est tenu de participer aux comités s'il y est convoqué. Or, PERSONNE1.) soutient qu'il n'aurait jamais été sollicité pour participer aux diverses réunions énumérées à la page 3 de la lettre de sorte que le reproche de ne pas y avoir été présent tomberait à faux.

Le requérant critique également le dernier grief relatif à un absentéisme important. Dans ce contexte, il prétend que l'association adverse a gonflé le nombre d'absences pour l'année scolaire 2021/2022 en y incluant 3 jours de télétravail et un jour au cours duquel il avait fait l'objet d'une ordonnance d'isolement imposé dans le cadre des mesures pour enrayer la prolifération du virus du COVID-19. Pour l'année scolaire 2022/2023, le requérant donne à considérer qu'il a subi une intervention chirurgicale à l'automne 2022. Cette opération aurait été programmée de longue date et l'association employeuse aurait également été prévenue longuement à l'avance.

Finally, the applicant contests the last grievance relating to an alleged lack of leadership. In this context, he supports that, contrary to the assertions of the losing party, Dr. PERSONNE3.) would have concluded in his report that it showed a very effective leadership. It also returns to the affirmation according to which several assistants would have left the school by considering that the association defenderesse does not explain in what it would be the origin of these departures.

He adds that in 13 years of career, he has never received the slightest warning or even the slightest remark in relation to the quality of his work or in relation to his relations with his colleagues or subordinates.

The association SOCIETE1.) ASBL concludes to have noted that the dismissal is justified and to have dismissed the applicant of the whole of his indemnity claims.

The association defenderesse recalls in the first place that it manages a school that addresses primarily to Anglophone students. Nevertheless, with Brexit and the emergence of a certain competition in the landscape of international teaching in Luxembourg, the school would have had to diversify, no longer being able to focus only on Anglo-Saxon students. The applicant's elitist views would no longer have been adapted to this challenge of diversification. PERSONNE1.) would have been demotivated by the idea of having to address also to less brilliant students, presenting difficulties of learning. It is this gap between the applicant's too strict vision and the new challenges to which the school was confronted that would have led to tensions with the « Board of Governors » and which would have finally led the applicant, tired of these discussions, to no longer attend the meetings of the « Board of Governors ».

The gap between the applicant's outdated vision of teaching and the new challenges would be moreover supported by the report of Dr. PERSONNE3.). The association explains that it has not presented this report to the debates in the measure where it would contain numerous appreciations concerning the work of other persons who are not concerned by the present case.

The association SOCIETE1.) ASBL finally refutes any link between the dismissal of the applicant and that of his wife who intervened six months earlier.

As a subsidiary title, the association defenderesse offers to prove the motives of the dismissal by the hearing of witnesses. The offer of proof repeats (in French) the terms of the dismissal letter.

As a subsidiary title, for the case where the dismissal would be declared abusive, the association defenderesse contests the applicant's indemnity claims in their principles and quantum. In this context, it considers that the applicant benefited from a 9-month notice period during which he was exempted from work. It estimates that this notice period, longer than the legal one, would have allowed the applicant to find an equivalent position in an establishment abroad. In any event, it would not have taken into account expenses for telephony and internet, or for canteen meals within the framework of the evaluation of a potential material prejudice.

IV. Les motifs de la décision

The request having been introduced in the forms and within the time limits prescribed by law, the request is receivable.

A. Le licenciement

1. La précision des motifs

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

La précision doit permettre en premier lieu au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et d'apprécier en pleine connaissance de cause s'il est opportun pour lui d'agir en justice afin d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et/ou abusif.

Elle doit ensuite être de nature à fixer les griefs qui se trouvent à la base du licenciement afin d'empêcher son auteur d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Elle a finalement pour but de permettre aux juridictions saisies - le cas échéant- d'apprécier la gravité de la faute ou des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient effectivement avec les motifs notifiés.

En l'espèce, il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir :

- 1) perdu la confiance du « Board of Governors », d'une part, en raison d'un manque d'échange et, d'autre part, en raison d'un décalage entre les visions du requérant et les valeurs de l'école ;
- 2) eu un taux d'absentéisme élevé au cours des années scolaires 2021/2022 et 2022/2023 ;
- 3) adopté un style de management qui ne correspondait pas aux valeurs de l'école et qui n'était pas en phase avec les défis de son époque.

En ce qui concerne le premier grief, le Tribunal constate que le premier « sous-grief » relatif à une non-participation aux réunions du « Board of Governors » et d'autres comités est présenté avec précision dès lors que l'association explique sur quelle disposition elle se base pour soutenir qu'il aurait appartenu à PERSONNE1.) de participer à ces réunions et qu'elle fournit, à la page 3, une liste énumérant les dates exactes des réunions concernées. Il est par ailleurs indiqué, pour chaque réunion renseignée, si le requérant y a participé ou s'il s'était excusé.

En revanche, le deuxième « sous-grief » tiré d'un prétendu décalage entre les visions du requérant et les valeurs de l'école n'est pas exposé avec la précision nécessaire. En effet, l'association SOCIETE1.) ASBL se contente de citer en bloc des passages prétendument tirés du rapport du Dr. PERSONNE3.) sans contextualiser ces passages et sans expliquer si et dans quelles mesures les situations constatées sont imputables à PERSONNE1.).

Ainsi, il est fait état, en premier lieu, d'un prétendu fossé qui serait en train d'apparaître entre les approches des enseignements secondaire et primaire. Tandis que l'enseignement primaire tiendrait davantage compte du bien-être des élèves et de l'intégration d'élèves ayant des difficultés d'apprentissage, au sein de l'établissement secondaire ces considérations ne seraient

que secondaires par rapport aux résultats scolaires. L'association défenderesse reste cependant en défaut d'expliquer le lien entre ce constat et des actions ou inactions concrètes imputables à PERSONNE1.). Le seul prétendu manque d'interaction de PERSONNE1.) avec l'ensemble de l'école (qui n'est d'ailleurs pas étayé par des exemples concrets d'occasions d'interagir manquées par le requérant) n'est pas de nature à expliquer concrètement l'existence de ce prétendu fossé.

Il est ensuite fait vaguement référence à des commentaires de « certains élèves » qui auraient « l'impression » que leur bien-être ne serait pas suffisamment pris en compte, sans qu'aucun des prétendus élèves ne soit identifié ni identifiable et sans que la teneur exacte de leurs propos ne soit indiquée.

L'unique exemple un tant soit peu précis donné dans ce contexte concerne le fait que les élèves présentant des difficultés d'apprentissage seraient soit, refoulés par l'école secondaire soit, dissuadés de l'intégrer par l'obligation de redoubler la cinquième classe. Or, aucun élément de la lettre ne permet d'expliquer le lien entre l'approche critiquée et des actes concrets de PERSONNE1.). Il n'est pas indiqué s'il est concrètement reproché à PERSONNE1.) d'être à l'origine de cette politique trop sélective ou s'il lui est reproché de ne pas y avoir remédié. Il ne résulte pas non plus de la lettre si, et dans quelle mesure, cette problématique aurait déjà été abordée par le passé avec PERSONNE1.) et, encore moins, comment il a concrètement réagi par rapport à cette critique.

Le dernier paragraphe relatif au fait qu'un élève (ni identifié ni identifiable), aurait « décrit *cet élément* de l'école secondaire comme toxique » est totalement incompréhensible. Il n'est pas possible de comprendre ce qui est censé être toxique, ni pour quelle raison concrète cela serait toxique, ni même ce que le terme « toxique » est censé signifier exactement dans ce contexte. Force est encore de constater que la lettre n'indique pas quelle action ou inaction concrètement reprochée à PERSONNE1.) pourrait être à l'origine de cette situation « toxique ».

Il suit des considérations qui précèdent que le reproche tiré d'un prétendu décalage entre l'approche de PERSONNE1.) et les valeurs de l'école est à écarter pour manque de précision.

Dans un point 2, il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir eu un taux d'absentéisme important au cours des années scolaires 2021/2022 et 2022/2023.

S'il est exact que la désorganisation occasionnée par l'absence pour raison de santé d'un salarié peut justifier un licenciement, encore faut-il que plusieurs conditions soient cumulativement remplies.

Ainsi, l'absentéisme doit en premier lieu pouvoir être considéré comme habituel, c'est-à-dire être caractérisé par des absences longues ou nombreuses et répétées. Il faut par ailleurs qu'il cause effectivement des difficultés considérables au niveau du fonctionnement de l'entreprise. Finalement, il faut encore qu'il n'existe pas de certitude, ni même de probabilité, d'amélioration dans un proche avenir de sorte que l'employeur se trouve dans une situation où il ne peut plus compter sur une collaboration régulière et efficace du salarié concerné.

Pour remplir la condition de précision, la lettre de motivation d'un licenciement reposant sur un absentéisme chronique doit dès lors aborder ces trois conditions et expliquer pour quelles raisons l'employeur estime qu'elles sont toutes les trois réunies.

Or, en l'espèce force est de constater que si la première condition a été abordée concrètement dans la lettre qui contient une liste des arrêts de travail du requérant pour les années scolaires 2021/2022 et 2022/2023, tel n'est pas les cas des deux autres conditions.

En effet, en ce qui concerne les difficultés causées par les absences, l'association défenderesse se limite à expliquer de manière vague que les adjoints de PERSONNE1.) devaient le remplacer ce qui aurait augmenté leur charge de travail. Par ailleurs, l'efficacité du service aurait été affectée en raison d'une déperdition d'information. A défaut pour l'association défenderesse d'indiquer le nombre d'adjoints disponibles et de donner le moindre exemple d'un cas de déperdition d'information ou de perte d'efficacité du service, force est de constater que la lettre ne démontre pas que les absences du requérant auraient engendré des difficultés considérables.

La troisième condition relative à l'incertitude quant à une évolution favorable à l'avenir n'est pas abordée du tout.

Force est dès lors de relever que le deuxième grief doit également être écarté pour défaut de précision.

Enfin, dans une troisième partie, il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir adopté un management qui n'était pas en phase avec les valeurs de l'école et qui aurait conduit à un fossé entre l'approche inclusive et bienveillante de l'école primaire et l'approche de l'école secondaire prétendument orientée principalement sur les résultats scolaires. Malgré plusieurs réunions au cours desquelles la nécessité de changer l'approche aurait été discutée, PERSONNE1.) n'aurait pas apporté les changements requis.

Le Tribunal constate que dans cette partie de la lettre, l'association défenderesse cite plusieurs passages prétendument tirés du rapport du Dr. PERSONNE3.). A ce sujet, force est de constater que le premier passage, relatif à une attitude prétendument intimidante et brusque du requérant n'est, d'une part, étayé par aucun exemple concret ni circonstancié et, d'autre part, repose sur les dires de membres du personnel dont aucun n'est identifié ni identifiable et dont les déclarations ne sont ni précisément relatées ni même un tant soit peu contextualisées.

Le second passage a déjà été cité dans le cadre du reproche tiré d'un décalage entre l'approche du requérant et les valeurs de l'école. Force est de constater qu'aucune précision supplémentaire n'y est apportée dans la troisième partie de la lettre.

Dans un troisième passage, il est fait état du fait que des élèves et certains membres du personnel auraient déploré qu'il n'ait pas toujours été remédié à des enseignements médiocres et que la qualité des enseignants ne serait plus la même que par le passé. Force est de constater qu'aucun exemple concret et circonstancié n'est donné. Il s'y ajoute que l'auteur du rapport tempère elle-même ces affirmations en indiquant qu'il est possible qu'elles relèvent davantage d'une impression que de la réalité.

A la page 8 de la lettre de motivation, l'association SOCIETE1.) ASBL fait état de la démission, au cours de l'année 2022/2023, de trois assistants dont le rôle aurait été de développer et de mettre en œuvre des mesures d'inclusion, sans cependant mettre en relation ces démissions avec des actes concrets de PERSONNE1.).

En conclusion, il est fait grief au requérant de ne pas avoir été un homme de changement. Il n'aurait pas réussi à adapter son approche aux nouveaux défis de l'enseignement international

au Luxembourg en apportant les changements requis par le « Board of Governors » et ceci en dépit de plusieurs réunions au cours desquelles l'urgence d'un changement aurait pu être abordée. Or, force est de constater qu'aucune réunion n'est concrètement indiquée ni quant à sa date, ni quant à ses participants, ni quant au contenu exact des discussions. Il n'est fait aucune référence à une directive concrète qui aurait été donnée par le « Board of Governors » à PERSONNE1.).

Le troisième grief doit partant également être rejeté pour manquer de précision.

2. Le caractère réel et sérieux de l'unique motif précis

L'association SOCIETE1.) ASBL reproche à PERSONNE1.) de ne pas avoir assisté à plusieurs réunions du « Board of Governors » et d'autres comités. La liste des réunions visées figure à la page 3 de la lettre.

A l'instar du requérant, le Tribunal constate que l'article 6.2 de l'avenant au contrat de travail stipule que les « Head Teachers » doivent participer aux réunions du « Board of Governors » s'il y sont convoqués par le président du « Board of Governors » ou le directeur (« if required by the Chair of the Board of Governors or the Principal »).

Or, force est de constater qu'il ne résulte ni de la lettre de motivation, ni d'aucune pièce versée aux débats que le requérant aurait été invité à participer aux réunions auxquelles il lui est reproché de ne pas avoir assisté.

L'offre de preuve constitue une stricte traduction de la lettre de motivation, elle n'apporte aucune précision supplémentaire. Il n'est partant pas non plus offert en preuve que PERSONNE1.) aurait été invité par le Président du « Board of Governors » ou par le directeur à participer à l'une ou l'autre des réunions auxquelles il lui est reproché de ne pas avoir participé.

Finalement, l'association SOCIETE1.) ASBL fait plaider qu'il résulterait de la lettre de motivation que toutes les absences reprochées au requérant étaient des absences excusées (« absent with apologies »). Il y aurait dès lors lieu de retenir qu'en s'excusant de ne pas pouvoir prendre part aux réunions, le requérant aurait nécessairement reconnu qu'il devait en principe y participer.

A cet égard, le Tribunal constate, en premier lieu, que la mention « absent with apologies » figure dans la lettre de motivation du licenciement de sorte qu'elle émane de l'association défenderesse elle-même et n'est étayée par aucun élément objectif du dossier. En tout état de cause, à défaut d'indication quant à la personne physique auprès de laquelle le requérant se serait excusé, et des termes qu'il aurait employés, il ne saurait être présumé que ces prétendues excuses impliquaient une reconnaissance d'une quelconque obligation d'assister aux réunions.

Il suit des considérations qui précèdent que le seul motif de licenciement présenté avec la précision requise dans la lettre de licenciement n'est pas établi.

Il découle de l'ensemble des développements qui précèdent que le licenciement de PERSONNE1.) est abusif.

B. Les demandes indemnitaires de PERSONNE1.)

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.

1. 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 conclut à voir fixer une période de référence de 26 mois allant du 1^{er} juillet 2023 au 31 août 2025, en donnant à considérer que le poste qu'il a perdu était très spécifique et qu'il est dès lors très difficile de retrouver un poste équivalent en termes de responsabilité et de rémunération. Il explique que pour faire face à la situation financière désastreuse de sa famille à la suite du double licenciement dont les époux ont fait l'objet à 6 mois d'intervalle, il aurait été contraint d'accepter provisoirement, à compter du mois d'août 2024, un poste au ADRESSE3.) pour une rémunération mensuelle (2.600 euros) largement inférieure à celle qu'il percevait à l'époque où il était au service de l'association défenderesse. Entretemps, il aurait cependant appris qu'il souffrait d'un cancer et qu'il devait suivre un traitement de sorte qu'il aurait finalement dû renoncer à ce poste au ADRESSE3.).

Outre, la perte de salaire, le requérant met en compte un montant de 178,20 euros par mois correspondant à la perte de 16,5 tickets restaurant par mois ainsi que des frais de téléphonie.

Il conclut dès lors principalement à la condamnation de la partie défenderesse à lui payer des dommages et intérêts du chef du préjudice matériel d'un montant de 192.808,95 euros.

A titre subsidiaire, pour le cas où le Tribunal retiendrait que son préjudice ne serait pas établi au-delà du mois de novembre 2024, le requérant conclut à la condamnation de la partie défenderesse à lui payer un montant de 70.243,71 euros.

L'association SOCIETE1.) ASBL conteste la demande du requérant en son principe et en son quantum.

Elle donne à considérer, en premier lieu, que PERSONNE1.) a bénéficié d'une dispense de travail durant toute la période de préavis. Ce préavis aurait été plus long que le préavis légal (9 mois au lieu de 6 mois) afin précisément de tenir compte du fait que dans le domaine de l'enseignement, les embauches ont rarement lieu au cours de l'année scolaire.

Force serait d'ailleurs de constater que le requérant avait retrouvé un emploi pour la rentrée scolaire suivant son licenciement. La circonstance que ce poste se trouvait au ADRESSE3.) ne serait pas choquante. A cet égard, l'association défenderesse estime que le requérant, par ailleurs anglophone, travaillant dans le domaine de l'enseignement international, ne pouvait

pas se contenter de rechercher un emploi au Luxembourg ou dans la région, mais il devait nécessairement élargir ses recherches à un champ géographique beaucoup plus vaste.

L'association défenderesse est en outre d'avis que la survenance de la maladie qui a empêché le requérant de quitter le Luxembourg pour se rendre au ADRESSE3.) n'est pas en lien causal avec le licenciement litigieux.

Le Tribunal constate que le décompte versé en cause par PERSONNE1.) à l'audience des plaidoiries, prend en compte une période de 26 mois débutant le 1^{er} juillet 2023 et prenant fin le 31 août 2025.

Force est de constater que la période du 1^{er} juillet au 31 mars 2024 correspond à la période de préavis de sorte que le requérant n'a pas subi de perte de salaire avant le 1^{er} avril 2024. Par ailleurs, l'affaire ayant été plaidée à l'audience du 11 novembre 2024, les montants réclamés au titre de la période postérieure à cette date correspondent à un préjudice qui n'est pas certain.

Il est difficile de comprendre le raisonnement du requérant suivant lequel, il n'y aurait pas lieu de tenir compte du fait qu'il avait retrouvé un emploi pour la rentrée 2024 au ADRESSE3.) dès lors qu'il aurait accepté ce « premier emploi venu » uniquement à titre de solution provisoire pour surmonter ses difficultés financières eu égard aux indemnités de chômage peu élevées alors qu'il résulte des éléments du dossier que ces indemnités de chômage (plus de 5.000 euros) s'élevaient à près du double du prétendu salaire qatari (2.600 euros).

Le Tribunal retient par ailleurs que c'est à juste titre que l'association défenderesse fait plaider que la survenance d'une maladie ayant empêché la concrétisation du projet qatari n'est pas en lien causal avec le licenciement litigieux.

Eu égard à l'ensemble de ces considérations, il y a lieu de tenir compte d'une période de référence de 6 mois allant du 1^{er} avril 2024 jusqu'au 30 septembre 2024.

En ce qui concerne le quantum du préjudice matériel, le requérant soutient qu'il n'est pas uniquement constitué par une perte de salaire. Il y aurait également lieu de tenir compte pour la période de référence retenue de 16,5 chèques-repas par mois ainsi que de frais de téléphonie, de la perte de l'usage d'un téléphone de fonction et de perte d'un abonnement internet.

A ce titre, PERSONNE1.) se réfère à l'article 5 de l'avenant au contrat de travail du 1^{er} septembre 2014 (pièce 2 de Maître Kronshagen).

Cet article est rédigé dans les termes suivants :

SCAN DE L'ARTICLE 5 DE L'AVENANT

Face aux contestations de l'association SOCIETE1.) ASBL, aucune « home/mobile phone policy » n'est produite en cause et aucune autre pièce ne permet de vérifier le bien fondée des demandes relatives aux frais de téléphonie et d'internet en leurs principes et en leur quanta.

En ce qui concerne les chèques-repas, force est de constater qu'il résulte des stipulations précitées que ces chèques sont prévus au titre d'« additional benefits » et qu'ils ne sont pas distribués au mois d'août qui est généralement un mois entièrement couvert par les vacances scolaires. Eu égard à ces éléments, le Tribunal retient que ces chèques-repas ne constituent pas

un élément du salaire de sorte qu'il n'y a pas lieu d'en tenir compte dans le cadre de l'évaluation de la perte de rémunération pendant la période de référence.

Il résulte des fiches de salaire des mois d'avril, mai et juin 2023 (pièce 18) que le requérant a perçu pour ces mois un salaire mensuel de base brut de 13.023,88 euros. En tenant compte de l'adaptation indiciaire, le salaire aurait été, au mois d'avril 2024, de $(13.023,88/921,40 \times 944,43=)$ 13.349,40 euros, soit pour toute la période de référence, la somme totale brute de $(6 \times 13.349,40=)$ 80.096,40 euros. Pour cette même période, le requérant a perçu des indemnités de chômage d'un montant total brut de 38.521,14 euros.

Il y a partant lieu de condamner l'association SOCIETE1.) ASBL à payer à PERSONNE1.) la somme de $(80.096,40-38.521,14=)$ 41.575,26 euros au titre de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement abusif.

2. 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 (13 années) de son âge (52 ans) au moment du licenciement, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit à la demande du requérant et de fixer ex aequo et bono le montant des dommages et intérêts devant lui revenir à ce titre à 10.500 euros.

C. La demande de l'ETAT

L'ETAT réclame le paiement de la somme de 38.521,14 euros correspondante aux indemnités de chômage versées au requérant pour la période allant du 1^{er} avril au 30 septembre 2024.

Aux termes de l'article L.521-4 (8) du Code du travail, « dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt ».

Le recours dirigé contre l'association SOCIETE1.) ASBL est à déclarer fondé en son principe, le licenciement ayant été déclaré abusif.

Il résulte des développements qui précèdent qu'il y a lieu de faire droit à la demande de l'ETAT pour le montant réclamé de 38.521,14 euros correspondant aux indemnités de chômage qui ont été versées à PERSONNE1.) pour la période du 1^{er} avril au 30 septembre 2024.

D. Les demandes accessoires

L'article 240 du Nouveau code de procédure civile permet au juge d'allouer à une partie, sur le fondement de l'équité, un certain montant au titre des sommes exposées et non comprises dans les dépens. Il n'en demeure pas moins que cet article n'empêche pas une partie de réclamer le remboursement des frais d'avocat qu'elle a dû exposer au titre de réparation de son préjudice

sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle. Pour prospérer, il lui appartient cependant d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et lien de causalité entre la faute et le préjudice.

En l'espèce, la faute dans le chef de l'association SOCIETE1.) ASBL est établie eu égard au caractère abusif du licenciement.

En conséquence, PERSONNE1.) a recouru aux services de son mandataire pour faire valoir ses droits devant le Tribunal du travail.

Il est toutefois certain que le dommage de celui qui a eu recours à un avocat ne consiste pas nécessairement dans les honoraires convenus entre la victime et son avocat, respectivement facturés par ce dernier. Il faut en effet distinguer entre, d'une part, la relation contractuelle entre l'avocat et son client, qui doit être mue par le principe de la libre fixation des honoraires, et d'autre part, la question de la réparation du dommage par le responsable qui ne peut être pénalisé par un choix de la victime qui contribuerait à augmenter son dommage (Cour d'appel, 13 octobre 2005, n° 26892 du rôle).

Il importe de relever qu'une relation causale ne peut être admise que dans la mesure où le montant des frais et honoraires mis en compte ne dépasse pas celui normalement demandé pour une affaire de même espèce, d'après les critères d'appréciation en usage et dans la limite des prestations effectivement fournies.

En l'espèce, le Tribunal retient que le montant de 13.754,30 réclamé par PERSONNE1.) à titre de remboursement des frais d'avocat n'est pas excessif eu égard aux circonstances.

Le requérant verse par ailleurs trois mémoires d'honoraires de 5.713 euros, 2.320 euros et 5.721,30 euros avec les preuves de paiement de ces montants (pièces 39 et 42 de Maître Kronshagen). Il y a partant lieu de faire droit à la demande du requérant pour le montant de 13.754,30 euros.

En revanche, il a lieu de le débouter de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure dans la mesure où il reste en défaut d'indiquer quels frais non compris dans les dépens, hormis les honoraires d'avocats, il aurait exposés.

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 tout en relevant que le requérant a uniquement demandé des intérêts sur les dommages et intérêts relatifs au préjudice matériel.

Il n'y a pas lieu d'assortir le jugement de l'exécution provisoire, aucune condamnation à intervenir n'ayant trait à des arriérés de salaire au sens de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile.

L'association SOCIETE1.) ASBL est à débouter de sa demande reconventionnelle tendant au paiement d'une telle indemnité étant donné que la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'est pas établie dans son chef.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner l'association défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 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 ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail à l'égard de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL;

déclare abusif le licenciement de PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel consécutif au licenciement à concurrence du montant de 41.575,26 euros ;

condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL à payer à PERSONNE1.) la somme de 41.575,26 euros avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice, le 22 décembre 2023, jusqu'à solde ;

dit que le taux d'intérêt sera majoré de 3 points à l'expiration d'un délai de 3 mois à compter de la notification du jugement ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts des chefs de préjudice moral consécutif au licenciement à concurrence du montant de 10.500 euros ;

condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL à payer à PERSONNE1.) la somme de 10.500 euros ;

déclare fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi dirigée contre l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL pour le montant de 38.521,14 euros;

condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi la somme de 38.521,14 euros avec les intérêts légaux à partir du 11 novembre 2024, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de frais et honoraires d'avocat pour le montant de 13.754,30 euros ;

condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL à payer à PERSONNE1.) la somme de 13.754,30 euros ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL 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.