

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 20/25
L-TRAV-202/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 6 JANVIER 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Philippe HECK
Michel DI FELICE
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Anne BODIN, avocat, en remplacement de Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée, 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 gérant actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Catherine GREVEN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

EN PRÉSENCE DE :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE 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 Maître Giulio RICCI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Emmanuel REVEILLAUD, 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 24 mars 2023, sous le numéro 202/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 26 avril 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 27 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 24 mars 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- | | |
|--|---------------------|
| - dommages et intérêts pour préjudice matériel : | 49.588,96 euros |
| - dommages et intérêts préjudice moral : | 12.397,24 euros |
| - soldes de salaire : | 4.250,22 euros nets |
| - solde d'indemnité de congé non pris : | 992,21 euros nets |

PERSONNE1.) conclut également au paiement de dommages et intérêts du chef de frais et honoraires d'avocat d'un montant de 5.000 euros et d'une indemnité de 2.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Elle demande finalement que la société adverse soit condamnée aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries du 27 novembre 2024, PERSONNE1.) a renoncé à sa demande en paiement d'un solde de salaire pour les mois d'avril, mai et juin 2022 et elle a réduit sa demande indemnitaire au titre du préjudice matériel au montant de 2.814,87 euros.

A cette même audience, L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT), a déclaré 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 la société SOCIETE1.) SARL à lui payer la somme de 28.031,71 euros.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entrée au service de la société SOCIETE1.) SARL en vertu d'un contrat intitulé « contrat de collaboration » du 17 juin 2021. Ce contrat prévoit que la requérante a le statut de salariée jusqu'au jour de son inscription au barreau de Luxembourg.

Par courrier du 11 mars 2022, la société défenderesse a notifié à la requérante son licenciement moyennant un préavis de 3 mois débutant le 15 mars et prenant fin le 15 juin 2022.

PERSONNE1.) ayant sollicité la communication des motifs de son congédiement, la société défenderesse lui a répondu, par l'intermédiaire de son mandataire, par un courrier du 15 avril 2022. La lettre de motivation est libellée dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

Par un courrier de son mandataire du 5 mai 2022, PERSONNE1.) a protesté contre le licenciement.

III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet.

A ce titre, elle soutient en premier lieu qu'elle a fait l'objet d'un licenciement oral la veille de l'envoi de la lettre de licenciement.

A titre subsidiaire, elle soutient que son licenciement est intervenu en violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail.

Plus subsidiairement, elle est d'avis que la lettre de motivation du licenciement ne satisfait pas aux critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence en la matière.

Finalement, dans un dernier ordre de subsidiarité, elle est d'avis que les motifs invoqués à l'appui de son congédiement ne sont ni réels ni sérieux.

La société SOCIETE1.) SARL conteste avoir licencié oralement la requérante avant l'envoi de la lettre de licenciement. Elle conteste également l'application de l'article L.121-6 du Code du travail en l'espèce ; en raison des circonstances de temps, il y aurait tout lieu de penser que le certificat médical est un certificat de complaisance.

La lettre de motivation serait par ailleurs suffisamment précise pour permettre à la requérante et aux juridictions de comprendre les reproches formulés à l'égard de la requérante.

Pour établir la matérialité et la gravité de ces griefs, la société défenderesse verse des attestations testimoniales.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la société SOCIETE1.) SARL conteste les demandes indemnitaires de la requérante en donnant notamment à considérer que celle-ci a bénéficié d'un préavis conventionnel de trois mois, plus long que le préavis légal, et qu'elle a été dispensée de travail pendant toute la durée de celui-ci ; eu égard au dynamisme du marché du travail dans le domaine juridique, il aurait dû être possible pour PERSONNE1.) de retrouver un emploi dans ce délai.

A titre subsidiaire, la société défenderesse se réfère au profil LinkedIn de la requérante dont il résulterait que celle-ci a travaillé en tant qu'indépendante à compter du mois de juin 2022. En tenant compte de cette information, émanant de la requérante elle-même, il y aurait lieu d'admettre qu'elle a touché, outre les indemnités de chômage, des revenus à compter du mois de juin 2022 dont il y aurait également lieu de tenir compte dans le cadre de l'évaluation d'un éventuel dommage matériel.

Enfin, la société SOCIETE1.) SARL reconnaît redevoir à la requérante une indemnité de congé de 6 jours.

IV. Les motifs de la décision

La demande est recevable, la requête ayant été introduite dans les formes et le délai prévus par la loi.

A. Le licenciement

Le salarié qui se prétend victime d'un licenciement verbal doit prouver, face aux contestations par l'employeur du prétendu congédiement, la rupture des relations de travail à l'initiative de ce dernier (C.S.J. 26.05.2005, N° 28917, KPERSONNE2.) c/ OPERSONNE3.).

Le licenciement est réalisé et sort ses effets au moment où l'auteur a définitivement manifesté sa volonté de rompre. Certains actes posés par l'employeur ou certaines mesures adoptées par lui peuvent amener le salarié à juger que les agissements de son employeur empêchent désormais toute continuation de l'exécution du contrat.

Ainsi a-t-il été jugé que le fait d'enlever à un salarié les clés d'accès du bureau et son GSM professionnel en lui demandant de quitter les lieux et en le dispensant de travailler, comporte tous les éléments d'un licenciement oral (cf. en ce sens, CSJ 8ième chambre, 12 décembre 2019, CAL-2019-00019).

Il résulte des pièces versées au dossier par la requérante qu'une première lettre de licenciement a été envoyée le 11 mars 2022 à 11.23 heures et qu'une seconde lettre (qui rectifie juste la durée du préavis qui était erroné dans le premier courrier) a été postée le même jour à 13.35 heures (pièce 14 de Maître Giabbani).

En l'espèce, la requérante soutient que la société défenderesse aurait, dès le 10 mars 2022, veille de l'envoi de la lettre de licenciement, manifesté de manière claire et explicite sa volonté irrémédiable de rompre la relation de travail tant par des paroles que par des actes.

La société SOCIETE1.) SARL réfute tout licenciement oral et soutient qu'en date du 9 mars 2022, elle se serait contentée d'organiser un entretien préalable.

Il résulte d'un courriel adressé le 11 mars 2022 à 14.30 par PERSONNE4.) à PERSONNE1.) qu'PERSONNE4.) a demandé le 10 mars 2022 à PERSONNE1.) de lui remettre les clefs du bureau, de la boîte aux lettres, de la case du tribunal ainsi que l'ordinateur et le casque audio. Il résulte de ce même courriel que la requérante n'a pas obtempéré à cette demande de restitution et qu'PERSONNE4.) a renouvelé celle-ci dès le lendemain matin, 11 mars 2022 et qu'elle s'est même déplacée au domicile de la requérante pour récupérer les objets (pièce 12 de Maître Giabbani).

Dans un courriel du 14 mars 2022 à 19.37 heures adressé par PERSONNE4.) à PERSONNE1.), PERSONNE4.) reconnaît qu'elle a annoncé la rupture du contrat de travail à la requérante dès le mercredi 9 mars 2022 et que le lendemain, 10 mars 2022, elle l'a renvoyée chez elle, indiquant qu'elle ne souhaitait pas qu'elle preste son préavis (pièce 15 de Maître Giabbani).

Il résulte par ailleurs de ce même courriel qu'en date du 11 mars 2022, la société SOCIETE1.) SARL a demandé l'intervention de la police pour récupérer les clés et l'ordinateur appartenant à l'étude. Il ne résulte cependant pas des éléments du dossier si cette intervention a été demandée avant ou après l'envoi de la première lettre de licenciement à 11.23 heures.

Il n'en demeure pas moins qu'indépendamment de cette intervention policière, il existe suffisamment d'éléments dans le dossier pour retenir que le 10 mars 2022, après avoir déjà annoncé oralement son intention de procéder à la résiliation du contrat la veille (le 9 mars 2022), la société SOCIETE1.) SARL a posé des actes qui ne laissent aucun doute sur sa volonté de rompre la relation de travail notamment en demandant à PERSONNE1.) de quitter le lieu de travail et de restituer les clés y donnant accès ainsi que l'ordinateur nécessaire à l'exécution du travail.

C'est partant à juste titre que PERSONNE1.) soutient avoir fait l'objet en date du 10 mars 2022 d'un licenciement oral qu'il y a partant lieu de déclarer d'emblée abusif.

B. Les demandes indemnitaires de la requérante

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'elle 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.

- Le préjudice matériel

La requérante réclame à ce titre un montant de 2.814,87 euros correspondant à la perte de rémunération pour une période de référence de 3 mois. A l'appui de cette demande, la requérante explique qu'elle a débuté ses recherches dès le 25 mars 2022 et qu'elle a conclu un contrat de collaboration en tant qu'avocate en date du 14 septembre 2022.

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 les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

En tenant compte de l'âge de la requérante au moment du licenciement (40 ans), de son profil professionnel ainsi que du marché de l'emploi très dynamique au Luxembourg dans le domaine juridique, le Tribunal retient, conformément aux plaidoiries de la société SOCIETE1.) SARL, que la période de préavis de 3 mois, accompagnée d'une dispense intégrale de travail, aurait dû suffire pour permettre à PERSONNE1.) de retrouver un emploi équivalent à celui qu'elle occupait auprès de la société défenderesse.

Il y a partant lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement.

- Le préjudice moral

La requérante réclame par ailleurs la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif.

Ce préjudice correspond en principe 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 (8 mois) et de l'âge de la requérante (40 ans) au moment du licenciement ainsi que des circonstances de celui-ci, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral et de fixer ex aequo et bono le montant devant lui revenir de ce chef à 500 euros.

C. La demande de l'ETAT

A l'audience des plaidoiries, l'ETAT a conclu à la condamnation de la société SOCIETE1.) SARL à lui payer la somme de 28.031,71 euros correspondante aux indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) pour la période du 16 juin 2022 au 30 avril 2023.

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 ».

Aucune indemnisation du chef de préjudice matériel n'ayant été allouée à la requérante, la demande de l'ETAT n'est pas fondée.

D. L'indemnité de congé non pris

PERSONNE1.) réclame un solde d'indemnité de congé non pris de 992,21 euros nets ou tout autre montant, même supérieur, à évaluer ex aequo et bono par le Tribunal ou à dire d'expert.

A l'appui de sa demande elle fait état d'un solde de congé non pris de 19,5 jours de sorte que la société SOCIETE1.) SARL aurait dû lui verser une indemnité de congé non pris d'un montant brut de $(19,5 \times 35,83 =) 5.589,51$ euros, qui devrait correspondre à un montant net de 3.768,06 euros. Or, la société défenderesse aurait uniquement payé un montant net de 2.775,85 euros de sorte qu'elle lui redevrait encore un montant net de $(3.768,06 - 2.775,85 =) 992,21$ euros.

La société SOCIETE1.) SARL a reconnu à l'audience des plaidoiries redevoir une indemnité de congé non pris correspondante à 6 jours de congé, sans indiquer le montant correspondant. Pour aboutir au solde de congé de 6 jours qu'elle reconnaît encore redevoir, la société SOCIETE1.) SARL a mis en compte $(26/12 \times 6 =) 13$ jours de congé pour l'année 2022. Elle affirme que la requérante a pris 7 jours de congé en 2022 de sorte qu'il resterait un solde de congé non pris de $(13 - 7 =) 6$ jours.

En ce qui concerne le nombre total de jours de congé à prendre en considération, le Tribunal constate en premier lieu que PERSONNE1.) ne fournit pas de justification quant à un report de congé de l'année 2021 à l'année 2022 ; elle n'indique pas que ces jours de congé n'auraient pas pu être pris au cours de l'année 2021 et elle ne soutient pas non plus qu'un tel report aurait été d'usage au sein de la société défenderesse. C'est partant à bon droit que la société SOCIETE1.) SARL tient compte uniquement des jours de congé de l'année 2022.

Le Tribunal relève par ailleurs qu'il résulte des pièces produites par la requérante elle-même qu'elle a été en vacances à ADRESSE3.) du 10 au 19 février 2019, soit pendant 7 jours ouvrables.

Il y a partant lieu de condamner la société défenderesse à payer à PERSONNE1.) un solde d'indemnité de congé non pris d'un montant brut de $(6 \times 35,83 =) 1.719,84$ euros.

E. 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.

En l'espèce, force est de constater que PERSONNE1.) invoque à l'appui de sa demande les articles 1382 et 1383 du Code civil, sans cependant établir l'existence d'une faute de nature délictuelle dans le chef de la société SOCIETE1.) SARL en lien avec les frais d'avocat exposés.

Il y a partant lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef de frais d'avocat.

En revanche, sa demande en paiement d'une indemnité de procédure est à déclarer fondée dans la mesure où il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour assurer la défense de ses droits. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants, et notamment de la preuve des paiements d'honoraires d'avocat (pièce 31,32 et 33 de Maître Giabbani), pour constater que le montant réclamé de 2.000 euros n'est pas surfait.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la requête de PERSONNE1.) en la forme ;

déclare abusif le licenciement de PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral à concurrence du montant de 500 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 500 euros avec les intérêts légaux à compter du 24 mars 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congé non pris pour le montant brut de 1.719,84 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme brute de 1.719,84 euros avec les intérêts légaux à compter du 24 mars 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel et en déboute ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de frais d'avocat et en déboute ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure pour le montant de 2.000 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.000 euros au titre d'indemnité de procédure ;

déclare non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi dirigée contre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL et en déboute ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL 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.