

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 736/2025
(rôle L-TRAV-178/23)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 25 FEVRIER 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Olivier GALLE	Assesseur - employeur
Laurent BAUMGARTEN	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Bénédicte DAOÛT-FEUERBACH, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Bénédicte DAOÛT-FEUERBACH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), 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 Martine KRIEPS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Georges WIRTZ, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ainsi que de :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-ADRESSE4.), pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-ADRESSE5.), ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître Gaëlle CHOLLOT, avocat, en remplacement de Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 13 mars 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 28 mars 2023.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 4 février 2025. A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître Bénédicte DAOÛT-FEUEBACH, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Martine KRIEPS.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fut représenté par Maître Gaëlle CHOLLOT.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 13 mars 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

- | | |
|---|-------------------|
| 1) dommage matériel : | 20.000,00 €+ p.m. |
| 2) dommage moral : | 5.000,00 €+ p.m. |
| 3) indemnité compensatoire de préavis : | 5.253,06 €+ p.m. |
| 4) indemnité compensatoire pour congés non pris : | 242,91 €+ p.m. |

soit en tout le montant de 30.495,97 €+ p.m., ou toute autre somme même supérieure à arbitrer ex aequo et bono, avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête, annexée au présent jugement.

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à compter du quatrième mois qui suivra la notification du présent jugement.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours.

Par la même requête, le requérant a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, pour lui voir déclarer commun le présent jugement

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 4 février 2025, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 8.851,34 €

Il a encore demandé acte qu'il chiffrerait définitivement sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 5.000.- €

Il a finalement demandé acte qu'il augmentait sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la somme de 5.519.- €

Acte lui en est donné.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a à l'audience du 4 février 2025 requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie mal fondée à lui rembourser le montant de 26.096,83 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 14 février 2023 au 12 février 2024 inclus avec les intérêts légaux tels que de droit.

Il échet également de lui en donner acte.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 1^{er} avril 2018 en qualité de barman, l'a licencié avec effet immédiat par courrier daté du 20 décembre 2022.

Le courrier daté du 20 décembre 2022 est rédigé comme suit :

SCAN

Le requérant a fait contester son licenciement le 13 février 2023.

B. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant à la protection édictée par l'article L.121-6 du code du travail

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que son licenciement est abusif alors que la partie défenderesse, dûment informée de son incapacité de travail pour cause de maladie, l'aurait licencié en pleine période de maladie.

Il fait valoir à l'appui de son premier moyen que la partie défenderesse l'a licencié pour faute grave par courrier du mardi, 20 décembre 2022.

Il fait cependant valoir que le mercredi, 14 décembre 2022, jour où il aurait été en congé, il a également été en incapacité de travail dûment justifié auprès de la partie défenderesse depuis le même jour, soit le 14 décembre 2022.

Il fait ainsi valoir qu'il a été en congé de récréation jusqu'au 15 décembre 2022 et qu'il a transmis son certificat médical d'incapacité de travail par messagerie à la partie défenderesse le 14 décembre 2022.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse lui a répondu le même jour qu'elle a reçu son certificat médical mais qu'il manquerait selon elle des mentions.

Il fait cependant valoir que la réaction de la partie défenderesse n'est pas en accord avec celle de la CNS qui aurait accusé réception de son certificat médical le 14 décembre 2022.

La partie défenderesse fait valoir que le requérant, qui aurait été en congé jusqu'au 15 décembre 2022, aurait dû reprendre son travail le 16 décembre 2022.

Elle fait cependant valoir qu'elle a été sans nouvelles du requérant depuis le 16 décembre 2022, de sorte qu'elle l'aurait licencié cinq jours après avec effet immédiat pour absence injustifiée.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a pas été protégé par les dispositions de l'article L.121-6 du code du travail au moment de son licenciement alors qu'il n'aurait pas reçu de la part de son ancien salarié un certificat médical en bonne et due forme.

Si elle ne conteste pas que le requérant lui a remis un certificat médical le 14 décembre 2022, elle fait cependant valoir que ce certificat ne constitue pas un certificat d'incapacité de travail alors qu'il ne remplirait pas les conditions prescrites par l'article L.121-6 du code du travail.

Elle fait en effet valoir que le certificat médical que lui a remis le requérant n'atteste pas son incapacité de travail et qu'il n'indique pas la durée prévisible de sa maladie.

Elle fait ensuite valoir que le certificat médical versé par le requérant ne contient pas non plus les éléments obligatoires qui doivent selon la CNS figurer sur un certificat d'incapacité de travail, à savoir le numéro d'identification de la personne concernée, les dates de début et de la fin de la période d'incapacité de travail, la date d'établissement du constat, le cachet, respectivement la signature, du médecin prescripteur et le code diagnostic le cas échéant.

Elle fait ainsi valoir que si le certificat en question a été établi par un médecin étranger, il faut un minimum de formalisme.

Elle fait ainsi valoir qu'il faut pouvoir identifier le client.

Elle fait ensuite valoir que l'accusé de réception donné par la CNS est un mail standard.

Elle fait ainsi valoir que la CNS peut avoir demandé par après au requérant de lui envoyer un nouveau certificat médical.

Elle fait encore valoir qu'on ignore ce que le requérant a envoyé à la CNS.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'elle a informé le requérant que son certificat médical n'était pas un certificat médical officiel et qu'elle avait besoin d'un certificat médical en bonne et due forme, mais que son ancien salarié ne lui a pas répondu par la suite.

Le requérant soutient que la CNS a reçu le même document que celui qu'elle a envoyé à la partie défenderesse.

Il fait ensuite valoir que la CNS l'a sur base de son certificat médical indemnisé 11 jours du 20 au 31 décembre 2022 et 17 jours en 2024.

Il fait ainsi valoir qu'il a bien été en incapacité de travail.

Il fait ensuite valoir que le médecin l'a mis en maladie pendant trois semaines.

Il fait encore valoir que les documents établis à l'étranger peuvent ne pas recenser toutes les conditions de validité telles que déterminées par la CNS.

Le requérant fait finalement valoir que les conditions de validité du certificat médical telles que déterminées par la CNS diffèrent de celles retenues dans le contrat de travail.

La partie défenderesse réplique qu'elle ignore la raison pour laquelle la CNS a payé le requérant.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la CNS a indemnisé le requérant jusqu'au 17 janvier 2023, de sorte qu'elle n'aurait pas reçu le même document.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.121-6 du code du travail :

« 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.

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

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

Les dispositions de l'article L.121-6 du code du travail sont d'après la jurisprudence à interpréter de la façon suivante :

- l'employeur recouvre le droit de licencier si l'avertissement oral n'est pas suivi, dans le délai de trois jours, d'un certificat médical ;

- le salarié a le droit de présenter immédiatement un certificat médical sans passer par la formalité de l'avertissement ;
- la loi exige en outre une information effective de l'employeur et il incombe à cet égard au salarié de rapporter la preuve qu'il a averti l'employeur de son incapacité de travail le premier jour de l'empêchement et que ce dernier a reçu le certificat médical afférent dans le délai légal ;
- aussi longtemps qu'il n'a pas reçu l'information que le salarié absent est incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur garde toute liberté pour mettre fin au contrat de travail du salarié.

L'obligation faite au salarié d'avertir l'employeur le premier jour de sa maladie et de lui faire parvenir endéans un délai de trois jours un certificat de maladie doit permettre à ce dernier non seulement d'être immédiatement informé de la maladie du salarié, mais encore de prendre des dispositions au niveau de l'organisation de son entreprise aux fins de pallier l'absence de ce dernier.

Or, si le requérant a en date du 14 décembre 2022 envoyé à la partie défenderesse un document l'informant qu'il était malade, ce document ne saurait cependant pas être considéré comme un certificat médical en bonne et due forme alors qu'il ne contient pas la durée exacte de l'incapacité de travail du requérant.

A défaut pour le requérant d'avoir remis à la partie défenderesse un certificat médical en bonne et due forme suite à la demande de cette dernière, il n'a pas été protégé par les dispositions de l'article L.121-6 du code du travail.

La résiliation par la partie défenderesse du contrat de travail du requérant n'a partant pas été effectuée en violation des dispositions de l'article L.121-6 du code du travail, de sorte que le premier moyen du requérant doit être rejeté.

b) Quant à la précision du motif du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que le motif invoqué par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revête pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son licenciement soit régulier.

La partie défenderesse soutient au contraire qu'elle a indiqué le motif du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement.

2) Quant aux motifs du jugement

D'après l'article L.124-10(3) du code du travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10(3) précité permet 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 abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

La partie défenderesse reproche dans la lettre de congédiement une absence injustifiée au requérant, de sorte qu'elle y a indiqué la nature de la faute qu'elle lui reproche.

La durée de cette absence peut en outre être déduite de la lettre de congédiement : la partie défenderesse reproche le 20 décembre 2022 au requérant d'avoir été absent de façon injustifiée depuis le vendredi, 16 décembre 2022, soit une absence injustifiée de trois jours.

Etant donné que la présence du salarié à son poste de travail constitue une obligation de résultat et que toute absence injustifiée entraîne nécessairement une perturbation de l'entreprise de l'employeur, la partie défenderesse n'avait pas besoin d'indiquer spécialement dans la lettre de congédiement les circonstances qui sont de nature à attribuer à cette absence injustifiée le caractère d'un motif grave.

Il résulte des considérations qui précèdent que la partie défenderesse a indiqué le motif du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement, de sorte que le deuxième moyen du requérant doit être rejeté.

c) Quant au caractère réel et sérieux du motif du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que le motif de son licenciement n'est ni réel, ni sérieux.

Il fait en effet valoir que son licenciement est abusif alors que ce dernier ne lui aurait jamais été notifié conformément à l'article L.124-10(3) du code du travail.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse lui aurait en date du 20 décembre 2022 envoyé la lettre de licenciement qu'il n'aurait cependant jamais réceptionnée.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse a envoyé la lettre de licenciement à l'adresse L-ADRESSE6.) qui serait l'adresse figurant sur son contrat de travail, mais non pas à l'adresse L-ADRESSE1.) qui serait son adresse officielle de résidence et de domicile.

Il fait cependant valoir que la partie défenderesse connaissait son adresse alors que sa fiche de salaire du mois de décembre 2022 la renseignerait.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse a notifié son licenciement à une adresse erronée, de sorte qu'il ne serait pas valable au regard de la loi.

Le requérant fait finalement valoir qu'il n'a reçu l'information de son licenciement que le 21 janvier 2023 à 19.54 heures par messagerie WhatsApp, soit un mois après.

La partie défenderesse fait valoir que le requérant ne tire aucune conséquence de la constatation de la non-réception de la lettre de licenciement qui serait en plus contestée.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a dans sa lettre de contestation de son licenciement pas fait état d'une notification tardive de son licenciement.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a dans cette lettre accusé réception de sa lettre de licenciement.

Elle fait ensuite valoir que le requérant ne rapporte pas la preuve de l'avoir informée avant l'établissement de la fiche de salaire du mois de décembre 2022 qu'il avait une nouvelle adresse.

Elle donne en effet à considérer qu'elle n'a établi cette fiche de salaire qu'après le licenciement.

Elle fait ainsi valoir que la lettre de licenciement a été adressée à la dernière adresse connue du requérant, de sorte que le congédiement aurait été valablement notifié.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a été en absence injustifiée depuis le 16 décembre 2022.

Elle fait ainsi valoir que le requérant ne conteste pas qu'il a été absent de son travail du 16 au 20 décembre 2022.

Elle fait encore valoir que l'absence injustifiée du requérant est grave alors que l'obligation du salarié de se présenter sur son lieu de travail constituerait une obligation de résultat.

Elle fait finalement valoir qu'elle a donné au requérant la chance de se mettre en ordre.

La partie défenderesse fait partant valoir que le licenciement du requérant est fondé, de sorte qu'il n'aurait droit à aucune indemnisation.

Le requérant fait finalement valoir que la partie défenderesse a fait une erreur d'adresse qui rendrait invalide la notification du licenciement.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-10(3) du code du travail :

« La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. A défaut de motivation écrite, le licenciement est abusif. ».

Il découle de l'essence même de cette disposition légale qu'il appartient à l'employeur de porter le licenciement avec effet immédiat à la connaissance du salarié concerné, celle-ci découlant soit de la notification, partant de la réception du courrier recommandé, soit de la signature apposée sur le double de la lettre de licenciement, cette signature valant notification.

Si l'employeur notifie le courrier recommandé à la seule adresse que le salarié lui a communiquée comme étant celle de son domicile ou de sa résidence, la notification doit être considérée comme régulière, le salarié ayant pour obligation d'informer son employeur de son adresse, respectivement de tout changement de domicile opéré entretemps.

Il appartient ainsi en l'espèce au requérant de prouver que son adresse n'était au moment de son licenciement plus à L-ADRESSE6.), tel qu'indiqué dans son contrat de travail, mais également qu'il a dûment informé la partie défenderesse de son changement d'adresse avant le 20 décembre 2022.

Or, le requérant est en l'espèce resté en défaut de prouver qu'il a informé la partie défenderesse de son changement d'adresse, de sorte que le licenciement avec effet immédiat a produit tous ses effets.

Le requérant ne conteste ensuite pas qu'il a été absent de son poste de travail du 16 au 20 décembre 2022, de sorte que le motif du licenciement est réel.

En ce qui concerne ensuite le caractère sérieux du motif du licenciement, d'après l'article L.124-10 du code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement.

Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail ; le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

Or, le requérant, qui est resté en défaut de verser à la partie défenderesse un certificat de maladie en bonne et due forme pour la période allant du 16 au 20 décembre 2020, doit être considéré comme ayant été en absence injustifiée durant cette période, soit pendant trois jours ouvrables.

Au vu des circonstances entourant ce licenciement, à savoir le fait que le requérant a été malade depuis le 12 décembre 2022, qu'il en a informé la partie défenderesse le 14 décembre 2022 et que l'absence injustifiée du requérant constitue un fait unique et isolé sur une période de presque cinq ans de service sans autres avertissements de la part de la partie défenderesse sur la qualité du travail et la capacité de travailler du requérant, le tribunal de ce siège considère que l'absence injustifiée du requérant pendant trois jours ne justifie pas son licenciement avec effet immédiat.

Le congédiement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 20 décembre 2022 doit partant être déclaré abusif.

C. Quant aux demandes indemnitaires

D'après 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.

a) Quant au dommage matériel

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 8.851,34 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste la première demande indemnitaire du requérant.

Elle fait valoir que le requérant, qui n'aurait pas fait de recherches d'emploi assidues, n'a rien fait pour minimiser son dommage.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a d'après le tableau des recherches d'emploi qu'il a versé au dossier fait que deux recherches d'emploi.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a répondu qu'à des cartes d'assignation de l'ADEM, de sorte qu'il n'aurait pris aucune initiative personnelle pour retrouver un emploi.

Elle fait finalement valoir que les certificats médicaux du requérant de 2024 ne sont pas en relation avec sa recherche d'emploi en 2023.

La partie défenderesse fait partant valoir qu'il n'y a pas lieu de retenir de période de référence pour le calcul du préjudice matériel que le requérant aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Le requérant fait finalement valoir que toute inscription au JobBoard génère une carte d'assignation de l'ADEM, ce que la partie défenderesse conteste.

2) Quant aux motifs du jugement

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

En outre, le salarié ne doit pas se limiter à rechercher un travail lui permettant d'exercer une fonction analogue à celle exercée auparavant ou se situant dans le même secteur d'activité, mais il doit rechercher dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

Or, le requérant, qui a été licencié avec effet immédiat le 20 décembre 2020, n'a au vu des pièces qu'il a versées au dossier fait que deux recherches d'emploi personnelles.

Le requérant n'a partant pas démontré qu'il a fait tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le requérant doit partant être débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

b) Quant au dommage moral

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste également la deuxième demande indemnitaire du requérant.

Elle fait en effet valoir que le requérant, qui aurait été en vacances jusqu'au 15 janvier 2023 et qui n'aurait fait sa première recherche d'emploi qu'en mars 2023, ne s'est pas fait de soucis pour son avenir.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le requérant n'a rien fait de sa propre initiative.

2) Quant aux motifs du jugement

Le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Le requérant, qui n'a pas établi qu'il a activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement, n'a de ce fait pas démontré qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme réclamée de 5.000.- €

c) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.519.- € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse conteste la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis dans son montant.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le requérant ne peut prétendre à ce titre qu'au montant de [5.618,73 €- 1.440,36 €(indemnités pécuniaires de maladie touchées pour le mois de janvier 2023) – 1.153,79 €(indemnités de chômage touchées pour le mois de février 2023) =] 3.024,58 €

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-6 du code du travail :

« La partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation

est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.

L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L.124-7, ni avec la réparation visée à l'article L.124-10.

Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. ».

En outre, aux termes de l'article L.124-3(2) du code du travail :

« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :

à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. ».

Etant donné que le licenciement a été déclaré abusif et que le requérant a été au service de la partie défenderesse pendant environ quatre ans et neuf mois, le requérant a au vu des deux dispositions légales précitées droit à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois de salaire.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit partant au vu des pièces versées être déclarée fondée pour le montant de $[2(\text{mois}) \times 2.626,53 \text{ €}(\text{salaire mensuel}) - 538,44 \text{ €}(\text{indemnités de chômage touchées du 20 décembre 2022 au 20 février 2023}) =] 4.714,62 \text{ €}$

En effet, l'indemnité compensatoire de préavis ayant un caractère forfaitaire, elle est due sans considération du préjudice réel subi du fait de la brusque rupture du contrat de travail, nonobstant le fait que le salarié a perçu des indemnités pécuniaires de maladie ou qu'il a trouvé un nouvel emploi.

Il n'y a dès lors pas lieu de déduire les indemnités pécuniaires de maladie touchées par le requérant les mois de décembre 2022 et de janvier 2023 de l'indemnité compensatoire de préavis.

S'il a ainsi été décidé à d'itératives reprises que l'indemnité compensatoire de préavis redue par l'employeur au salarié suite à un licenciement avec effet immédiat déclaré abusif présente un caractère forfaitaire et qu'elle est due sans considération du préjudice réellement subi du fait de la brusque rupture du contrat de travail et qu'elle constitue partant un substitut de salaire qui ne peut être réduit ou supprimé, force est de constater qu'il en va autrement lorsque le salarié perçoit des indemnités de chômage pendant la période censée couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

Dans cette hypothèse et par application des articles L.521-4 et suivants du code du travail, les indemnités de chômage sont déduites de l'indemnité compensatoire de préavis, le salarié placé en chômage ne pouvant être financièrement mieux placé que s'il était encore engagé dans une relation de travail.

Il en résulte que c'est la perte de rémunération qui est réparée par l'indemnité compensatoire de préavis, à savoir en l'espèce la rémunération pendant les deux mois suivant le licenciement du requérant.

Dans la mesure où l'ETAT a partiellement comblé le manque à gagner du salarié par l'octroi d'indemnités de chômage, ces montants sont à déduire du montant de l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle le salarié a droit en principe.

II. Quant à la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris et quant à la demande reconventionnelle

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 242,91 €+ p.m. à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris.

La partie défenderesse fait valoir que le requérant a suivant la fiche de congé qu'il a versée au dossier pris 30 jours de congés en novembre et en décembre 2022.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a suivant la fiche de salaire non périodique du mois de décembre 2022 touché une indemnité compensatoire pour congés non pris d'un montant de 485,83 € pour 32 heures de congé, soit 8 jours de congé.

Elle fait partant valoir que le requérant a reçu 38 jours de congé alors qu'il n'aurait eu droit qu'à 26 jours de congé.

Elle fait ainsi valoir qu'il y a en l'espèce un excès de 12 jours de congé dont elle réclame le remboursement.

Elle formule partant une demande reconventionnelle tendant à voir condamner le requérant à lui rembourser le montant de 1.457,50 € à titre de 12 jours de congé pris en trop, ce montant avec les intérêts légaux à partir du 4 février 2025, date de la demande.

La partie défenderesse demande à titre subsidiaire à voir rejeter la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris.

Le requérant conteste la demande reconventionnelle de la partie défenderesse.

Il conteste ainsi qu'il y ait un trop payé de congés et il fait valoir que la partie défenderesse a commis à ce sujet des erreurs.

Le requérant se rapporte finalement à prudence de justice en ce qui concerne sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris.

B. Quant aux motifs du jugement

La demande reconventionnelle formulée par la partie défenderesse est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

Il résulte en premier lieu de l'analyse de la fiche de salaire non périodique du requérant du mois de décembre 2022 que la partie défenderesse a réglé à son ancien salarié 32 heures de récupération et non pas 32 heures de congé.

Cette fiche de salaire non périodique indique en effet que le requérant a pris tous ses congés, mais qu'il lui reste 31,50 heures de récupération.

Il résulte ensuite de la fiche de congés versée par le requérant que ce dernier a pris 30 jours de congé en novembre et en décembre 2022, de sorte que le requérant, qui n'avait droit qu'à 26 jours de congé pour l'année 2022, a pris 4 jours de congé en trop pour cette année-là.

Etant donné que le requérant est resté en défaut d'expliquer et de prouver sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris, la demande de la partie défenderesse en remboursement d'un trop perçu de congés doit être déclarée fondée pour le montant de $[4(\text{jours}) \times 8(\text{heures}) \times 15,1823 (\text{salaire horaire}) =] 485,83 \text{ €}$

La demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris doit partant être déclarée non fondée.

III. Quant à la demande du requérant en majoration du taux d'intérêt

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à compter du quatrième mois qui suivra la notification du présent jugement.

Il y a lieu de faire droit à cette demande sur base de l'article 2 de la loi du 10 juin 2005 portant modification de la loi du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard.

IV. Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie mal fondée à lui rembourser le montant de 26.096,83 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 14 février 2023 au 12 février 2024 inclus avec les intérêts légaux tels que de droit.

D'après l'article L.521-4(5) du code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Etant donné que la demande du requérant en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif a été déclarée non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'ETAT ne sont pas remplies.

Aucune disposition légale ne permet en effet à l'ETAT, en cas de licenciement abusif, de présenter un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur ; la période à prendre en considération dans pareille hypothèse – l'intégralité ou partie seulement de la période de référence pendant laquelle l'ETAT a fait des prestations de chômage – n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'ETAT dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

V. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La partie défenderesse réclame également une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- €

Les demandes en allocation d'une indemnité de procédure doivent être déclarées non fondées alors que les parties au litige n'ont pas justifié en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge l'intégralité des sommes exposées par elles et non comprises dans les dépens.

VI. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours.

La demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation à la réparation du préjudice moral que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif, ainsi que pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, alors que les conditions d'application des articles 115 et 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

La dernière demande du requérant doit être rejetée pour le surplus eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

déclare les demandes principales et reconventionnelle recevables en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 8.851,34 €;

lui **donne** ensuite **acte** qu'il chiffre définitivement sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 5.000.- €;

lui **donne** encore **acte** qu'il augmente sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la somme de 5.519.- €;

donne finalement **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 ;

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre d'PERSONNE1.) par courrier daté du 20 décembre 2022 abusif ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 5.000.- €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 4.714,62 €;

déclare non fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris et la rejette ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (5.000.- €+ 4.714,62 €=) 9.714,62 € avec les intérêts légaux à partir du 13 mars 2023, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

dit que pour ce montant, le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement ;

déclare fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en remboursement d'un trop perçu de congés pour le montant de 485,83 €;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. le montant de 485,83 € avec les intérêts légaux à partir du 4 février 2025, date de la demande, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, et la rejette ;

déclare non fondées les demandes en allocation d'une indemnité de procédure et les rejette ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER