

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 2584/25

L-TRAV-235/23 et L-TRAV-434/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 14 JUILLET 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY

Liliana DOS SANTOS ALVES

François SCORNET

Joé KERSCHEN

Juge de paix, Président

Assesseur - employeur

Assesseur - salarié

Greffier assumé

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE :**

I) (L-TRAV-235/23)

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Lucas LUTHI, avocat, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, les deux demeurant à Luxembourg,

ET :

SOCIETE1.) SA, en liquidation judiciaire,

société anonyme, ayant été établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), en liquidation judiciaire, prononcée par jugement du Tribunal d'arrondissement de Luxembourg du 7 février 2024, représentée par son liquidateur PERSONNE2.), avocat à la Cour, établi à L-ADRESSE3.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée UNALOME LEGAL SARL, inscrite sur la liste V du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social au L-2410 Strassen, 119, rue Reckenthal, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Gaëlle LECLERC, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Marielle STEVENOT, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse,

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-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Jennifer DOS SANTOS CRISANTE, avocat, en remplacement de Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

II) (L-TRAV-434/24)

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Lucas LUTHI, avocat, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, les deux demeurant à Luxembourg,

ET :

PERSONNE2.), en sa qualité de liquidateur de la société anonyme SOCIETE1.) SA,

avocat à la Cour, demeurant professionnellement à L-ADRESSE3.), en sa qualité de liquidateur de la société anonyme **SOCIETE1.) SA**, ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée UNALOME LEGAL SARL, inscrite sur la liste V du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social au L-2410 Strassen, 119, rue Reckenthal, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Gaëlle LECLERC, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Marielle STEVENOT, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse,

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-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Jennifer DOS SANTOS CRISANTE, avocat, en remplacement de Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

P R O C E D U R E :

I) (L-TRAV-235/23) Une première affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 6 avril 2023, sous le numéro 235/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 19 mai 2023. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises contradictoires et a été utilement retenue à l'audience publique du 30 juin 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

II) (L-TRAV-434/24) Une deuxième affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 7 juin 2024, sous le numéro 434/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 24 juin 2024. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises contradictoires et a été utilement retenue à l'audience publique du 30 juin 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 30 juin 2025, Maître Lucas LUTHI, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Gaëlle LECLERC en remplacement de Maître Marielle STEVENOT s'est présentée pour la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après « la société SOCIETE1.) ») et pour PERSONNE2.), en sa qualité de liquidateur de la société anonyme SOCIETE1.) SA. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a comparu par Maître Jennifer DOS SANTOS CRISANTE, en remplacement de Maître Lynn FRANK.

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

JUGEMENT QUI SUIT :

A l'audience publique du 30 juin 2025, PERSONNE1.) demande la jonction des affaires numéros L-TRAV-235/23 et L-TRAV-434/24.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu d'ordonner la jonction des affaires enrôlées sous les numéros L-TRAV-235/23 et L-TRAV-434/24.

1. Les faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *Securities Services – Vice-President* » dans le département « *Transactional Banking Division* » suivant contrat de travail à durée indéterminée du 14 novembre 2017 auprès de la société SOCIETE1.) avec effet au 15 janvier 2018.

Par courrier recommandé du 11 novembre 2022, la société SOCIETE1.) a notifié au requérant son licenciement avec préavis qui a pris cours le 15 novembre 2022 et pris fin au 29 janvier 2023, dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT AVEC PREAVIS

Par courrier recommandé du 5 décembre 2022, la société SOCIETE1.) a notifié au requérant son licenciement avec effet immédiat dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT AVEC EFFET IMMEDIAT

Le mandataire de PERSONNE1.), a pour le compte de son client, contesté le licenciement en date du 7 janvier 2023.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date 6 avril 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 5 décembre 2022 dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants bruts suivants, augmentés des intérêts légaux à partir du 7 janvier 2023, date de la contestation des motifs, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

- dommages et intérêts pour préjudice matériel (6 mois x 7.753,99.- euros salaire brut + avantage)	46.523,94.- euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral	15.000,00.- euros
- indemnité compensatoire de préavis (2 mois pour une ancienneté de 4 ans et 10 mois)	19.093,58.- euros
- indemnité de départ (1 mois pour 5 ans d'ancienneté)	7.753,99.- euros

Il demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa condamnation aux frais et dépens de l'instance et de voir ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par requête déposé le 7 juin 2024 au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg, PERSONNE1.) demande de déclarer le jugement à intervenir commun à PERSONNE2.), en sa qualité de liquidateur de la société anonyme SOCIETE1.) SA.

A l'audience du 30 juin 2025, PERSONNE1.) a modifié ses demandes indemnitaires. Selon le dernier état de ses plaidoiries, le requérant :

- diminue sa demande à titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel, en raison du chômage perçu, au montant de 15.401,19.- euros brut ;

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat en faisant plaider que la lettre de licenciement ne satisferait pas aux critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement avec effet immédiat. Il conteste également dans sa requête le caractère réel et sérieux des griefs invoqués dans la lettre de licenciement.

Il expose que le motif d'harcèlement sexuel serait fallacieux et aurait servi en tant que prétexte pour se débarrasser de lui. Il aurait déjà été licencié avec préavis, mais le licenciement avec effet immédiat aurait suivi pour permettre à l'employeur d'épargner l'indemnité de départ, alors que le requérant approchait les 5 ans d'ancienneté. Aucune preuve ni enquête aurait eu lieu. L'employeur n'aurait d'ailleurs pas entendu le requérant de sorte qu'il n'aurait pas pu donner ses explications.

La réalité serait que PERSONNE1.) et PERSONNE3.) auraient eu de bonnes relations. Le requérant l'aurait aidé à trouver un logement décent et sécurisé, à faire ses courses et la conseiller sur ses différentes demandes sans jamais demander quoi que ce soit de retour. PERSONNE3.)

serait d'ailleurs instable psychologiquement au point d'avoir proposé à PERSONNE1.) de lui donner de l'argent contre des faveurs sexuelles, ce qui aurait été immédiatement refusé par le requérant.

La société SOCIETE1.) aurait licencié PERSONNE1.) sans avoir vérifié les reproches et procédé à une enquête et ce malgré plusieurs années de relations de travail exemplaires et sans le moindre reproche.

A l'audience, il rappelle qu'il n'y a eu aucune procédure interne officielle, aucune plainte auprès de l'ITM, aucune plainte pénale et d'ailleurs aucun avertissement précédent ce fait.

En réponse aux plaidoiries adverses, PERSONNE1.) soutient qu'un simple courriel ne vaudrait pas en tant qu'une dénonciation officielle, la charge de la preuve incomberait à l'employeur.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de la requête.

Elle soutient en premier lieu qu'il y a d'abord eu un licenciement avec préavis, licenciement qui n'est pas et n'a pas été contesté.

Elle demande de dire que la lettre de licenciement satisfait aux critères de précision établis par la jurisprudence, de dire que les motifs invoqués sont réels et sérieux et justifient un licenciement avec effet immédiat, partant de dire que le licenciement intervenu est justifié.

Elle demande de débouter le requérant de toutes ses revendications indemnitaires.

Subsidiairement, la période de référence de 6 mois serait trop long et devrait être limité à la période de préavis. Elle précise encore que même à admettre que le licenciement avec effet immédiat serait à déclarer abusif, le préjudice de PERSONNE1.) se situerait du 5 décembre 2022 au 29 janvier 2023, soit au reste du préavis qui a pris cours suivant le licenciement avec préavis.

Elle expose encore que si le licenciement avec effet immédiat serait à déclarer abusif, le licenciement avec préavis n'ayant pas été remis en question sortirait ses effets et il n'y aurait pas une nouvelle période de préavis qui prendrait cours suite au licenciement avec effet immédiat déclaré abusif.

Elle explique qu'après l'intervention d'PERSONNE4.), il n'y aurait plus eu de contact entre mars 2022 à novembre 2022. Elle conclut que les conditions de l'article L.245-2 du Code du travail seraient remplis.

La société SOCIETE1.) demande reconventionnellement une indemnité de procédure de 2.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi que la condamnation de PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

2.3. L'ETAT

L'ETAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT), demande sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur, sinon de la partie mal fondée à lui rembourser le montant de 37.393,35.- euros brut qu'il a versé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage au cours de la période de janvier 2023 à décembre 2023.

3. Motifs de la décision

3.1. A titre préliminaire

Conformément à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, « *il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.* »

Dans le même sens, l'article 1315 du Code civil dispose que « *celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.* »

En effet, le demandeur doit démontrer l'existence du fait ou de l'acte juridique sur lequel il fonde sa prétention : *actori incumbit probatio*. Celui qui a fait la preuve des éléments nécessaires à la naissance du droit qu'il invoque ne doit pas, en outre, prouver que ce droit s'est maintenu sans être modifié. Le défendeur se mue en demandeur en tant qu'il invoque une exception : *reus in excipiendo fit actor*. Il lui appartient donc de faire la preuve des faits qu'il invoque à titre d'exceptions (R. MOUGENOT, *Droit des obligations, La preuve*, éd. Larcier, 4^e éd. 2012, p.108).

3.2. Quant aux licenciements

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

Il y a cependant lieu d'analyser en premier lieu le bienfondé du licenciement avec effet immédiat. Bien qu'intervenu en second lieu chronologiquement, il s'agit du congédiement qui a mis immédiatement un terme à la relation de travail de sorte qu'il y a lieu de l'analyser en premier.

Deux hypothèses peuvent se dégager, à savoir :

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

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

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

Par contre, si le licenciement avec préavis est déclaré justifié, le salarié pourra uniquement prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondante au salaire pour la période de préavis qui restait à courir lorsque le contrat a été interrompu par le licenciement avec effet immédiat abusif, et, le cas échéant, l'indemnité de départ.

3.2.1. Licenciement avec effet immédiat

3.2.1.1. Quant à la précision des motifs

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du Code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

- 1) elle doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif,
- 2) elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,
- 3) elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exactes 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'employeur reproche au salarié un comportement déplacé face à une autre salarié.

Les reproches sont circonstanciés dans le temps et dans l'espèce, les identités des personnes impliquées sont précisées. L'employeur explique les raisons pour lesquelles il considère que les faits justifient un licenciement avec effet immédiat.

Il résulte des considérations qui précèdent que la société SOCIETE1.) a indiqué les motifs du licenciement avec précision, de sorte que le premier moyen de PERSONNE1.) doit être rejeté.

3.2.1.2. Le caractère réel et sérieux des motifs

Il y a lieu d'apprécier si les faits établis constituent des motifs suffisamment graves pour justifier le licenciement prononcé.

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

Pour justifier un licenciement avec effet immédiat, cette cause doit être d'une gravité rendant immédiatement et irrémédiablement impossible la continuation de la relation de travail.

Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles

Par conséquent, il convient d'analyser si les reproches invoqués dans la lettre de licenciement sont établis et suffisent pour justifier le licenciement prononcé.

PERSONNE1.) conteste le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

Quant à la réalité des motifs, la société SOCIETE1.) verse des traductions assermentées des annexes à la lettre de licenciement (captures d'écrans de messages échangés), des courriels d'PERSONNE3.) et une attestation testimoniale d'PERSONNE4.).

La réalité des motifs est partant rapportée.

Quant à la gravité des motifs, le Tribunal rappelle que 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.

L'appréciation du caractère grave et sérieux des motifs ne se fait pas *in abstracto* mais *in concreto*, en tenant compte notamment de la personnalité du salarié, de ses antécédents professionnels et du contexte global dans lequel les faits qui lui sont reprochés se sont produits (Cour 8ème ch., 11 juillet 2014, rôle n° 38355).

Le Tribunal constate que PERSONNE1.) avait lors du licenciement une ancienneté de 4 ans et 11 mois. Durant cette période un seul avertissement est versé par l'employeur pour un fait qui n'est pas en relation avec le fait reproché. Il n'existe pas d'autres incidents à déplorer.

Les messages échangés sont d'ailleurs équivoques. Quant aux messages de mars 2022, il n'y a pas de messages à caractère sexuel. Les messages échangés à partir de novembre 2022 sont d'une plus

grande ambigüité et à connotation sexuelles. Ces messages font cependant entrevoir une relation délicate, PERSONNE1.) faisant état de ses préférences en matière de services sexuels.

Le tribunal constate cependant, qu'à aucun moment PERSONNE3.) ne s'est plaint ou écrit à PERSONNE1.) qu'elle n'apprécie pas ses avances et qu'il doit arrêter.

Quant à l'attestation testimoniale d'PERSONNE4.), il résulte de cette attestation qu'elle a eu une conversation amicale afin de lui expliquer le ressenti d'PERSONNE3.), sans avoir dénoncé les faits au chef de département ou de s'adresser aux ressources humaines.

Il n'y a partant pas eu de dénonciation officielle en mars 2022.

Quant aux courriels, PERSONNE3.) soutient que ce serait PERSONNE1.) qui aurait proposé de la payer en échange de faveurs sexuels.

Le Tribunal constate que l'employeur n'a ni procédé à une enquête contradictoire, ni dénoncé les faits à une quelconque institution. La société SOCIETE1.) n'a pas non plus offert en preuve ou présenté une attestation testimoniale d'PERSONNE3.). Le courriel d'PERSONNE3.) fait état d'annexes qui ne sont pas non plus versés. Il y aurait encore eu des messages plus explicites sur MEDIA1.) qui ne sont également pas versées.

Il résulte d'ailleurs des faits que si la période de préavis de 2 mois avait continué jusqu'à sa fin, PERSONNE1.) aurait eu droit à une indemnité de départ. Le requérant n'avait pas non plus contesté son licenciement avec préavis de sorte que l'intérêt d'un licenciement avec effet immédiat durant la période de préavis est justement d'épargner les indemnités légales de licenciement.

Eu égard à tout ce qui précède, il n'est pas remis en question que PERSONNE1.) a commis une négligence dans les messages envoyés à d'PERSONNE3.), or les messages versés à l'appréciation du Tribunal ne sont pas d'une gravité et explicité flagrante pour permettre au Tribunal de conclure à un harcèlement sexuel.

En effet, il résulte du courriel d'PERSONNE3.) du 24 novembre 2022 :

« Later, he proceeded to text me explicit sexually violent texts on two platforms MEDIA1.) and MEDIA2.), (I managed to screenshot the fact of receipt without opening them, but he deleted the messages afterwards so they are not visible on the platform anymore). – On MEDIA1.) when the message is deleted there are no traces left. (Please find screenshots MEDIA1.) 1 and MEDIA1.) 2). »

Ces captures d'écran ne sont pas versées de sorte que le Tribunal n'est pas en mesure d'apprécier.

Quant à l'appel téléphonique elle écrit :

« I started screen recording the conversation, but unfortunately the screen recording on the iPhone on the loudspeaker does not have the sound. But I SWEAR it was him and I believe it can be verified. (Please see my call list Screenshots Call_1 – Call_4). »

La société SOCIETE1.) a décidé de licencier avec effet immédiat sur base de la dénonciation d'PERSONNE3.) sans avoir procédé à une quelconque enquête ou demandé une prise de position de ses employés.

Il y a lieu de retenir en considération de son ancienneté de près de 5 ans et de son parcours professionnel, que l'employeur n'avait pas assez de preuves et la certitude quant à l'existence d'un harcèlement sexuel pour conclure à une faute suffisamment grave qui a ébranlé immédiatement et irrémédiablement sa confiance à l'égard du salarié et de justifier le licenciement avec effet immédiat du requérant tout en le privant des indemnités légales de licenciement.

Par conséquent, le licenciement avec effet immédiat est à déclarer abusif.

3.2.2. Le licenciement avec préavis

Comme il résulte des développements ci-dessus que le contrat de travail n'a pas été valablement rompu avec effet immédiat en date du 5 décembre 2022, il y a lieu de s'interroger sur la validité du licenciement avec préavis.

Le tribunal constate que PERSONNE1.) n'a pas demandé les motifs de son licenciement avec préavis. Il ne demande pas non plus de déclarer le prédit licenciement abusif.

Il convient partant de retenir que le licenciement avec préavis du 11 novembre 2022 est justifié.

3.2.2.1. Quant à l'indemnisation

- Préavis

Les indemnités légales découlant du licenciement avec préavis du 11 novembre 2022 sont partant à respecter.

Le préavis à accorder à PERSONNE1.) est de 2 mois, de sorte que la société SOCIETE1.) doit lui payer les montants afférents.

Aucune des parties ne fournit des calculs dans la présente hypothèse.

Il ne ressort ni des pièces, ni des plaidoiries de la société SOCIETE1.) qu'elle a payé le préavis jusqu'au 5 décembre 2022.

Il y a partant lieu de condamner la société SOCIETE1.) à payer PERSONNE1.) à titre de préavis le montant de **15.507,98.- euros brut** (2 mois x 7.753,99.- euros) avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le Tribunal précise que si l'employeur a déjà procédé au paiement du préavis jusqu'au 5 décembre 2022, il appartient de déduire les paiements du prédit montant.

- **Indemnité de départ**

PERSONNE1.) conclut que son ancienneté serait de 5 ans. Il prend en compte les 2 mois de préavis.

L'article L.124-7 du Code du travail dispose :

« (1) Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, ou qui résilie le contrat 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 a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe.

L'ancienneté de service est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article L. 124-9.

L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à:

- un mois de salaire après une ancienneté de service continu de cinq années au moins;

(...) »

Si le salarié abusivement licencié avec effet immédiat a certes droit à une indemnité compensatoire de préavis, celle-ci constitue une indemnité pécuniaire et n'est pas à assimiler à une période de préavis venant s'ajouter à un contrat de travail qui a définitivement pris fin par le licenciement avec effet immédiat, fût-il abusif. En l'absence d'une période de préavis réelle et effective, l'indemnité compensatoire de préavis n'influe pas sur le calcul de l'ancienneté de service (CA, 29 juin 2023, arrêt n° 92/23, n° de rôle CAL-2022-00801).

Dans le cas d'espèce, il ne s'agit pas d'une indemnité compensatoire de préavis, mais bien d'un préavis qui est censé courir suivant le licenciement avec préavis.

PERSONNE1.) a débuté le 15 janvier 2018. Suivant lettre de licenciement avec préavis du 11 novembre 2022, le préavis aurait dû prendre fin le 29 janvier 2023 soit après 5 ans d'ancienneté.

Le préavis est à prendre en compte jusqu'au 29 janvier 2023, même si le requérant n'a pas presté le préavis en raison du licenciement avec effet immédiat déclaré abusif effectué par la société SOCIETE1.).

Le requérant a partant droit à 1 mois de salaire.

En vertu de l'article L.124-7(3) du Code du travail, l'indemnité de départ est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

Sur base des pièces du dossier et en l'absence de constatations fondées quant au salaire mensuel mis en compte, la demande de PERSONNE1.) du chef de l'indemnité de départ est dès lors fondée pour le montant de **7.753,99.- euros brut**, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

- **Préjudice matériel**

PERSONNE1.) réclame le montant de 15.401,19.- euros, sur base d'un salaire moyen de 7.753,88.- euros, à la perte de rémunération pour une période de référence de 6 mois.

Conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui 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.

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 effet, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice. Il doit dès lors faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un nouvel emploi qui, dans la mesure du possible, lui procure un salaire équivalent.

Ainsi, la perte de revenus subie par un salarié du fait qu'il touche un salaire moins élevé auprès du nouvel employeur n'est en relation causale avec le licenciement intervenu qu'à condition pour le salarié de justifier qu'en dépit des efforts sérieux déployés, il n'a pas réussi à trouver un emploi lui procurant un salaire équivalent. En effet, la perte de revenus subie par le salarié ne doit être supportée par l'ancien employeur, pour être en relation causale avec le licenciement, que pour autant qu'elle ne résulte pas de la négligence du salarié ou d'un choix personnel du salarié qui a opté, pour des raisons strictement subjectives, pour un emploi plutôt que pour un autre, respectivement qui a limité ses recherches en fonction de critères personnels et subjectifs.

Le Tribunal rejoint les plaidoiries de la société SOCIETE1.) en ce que les recherches d'emplois versées par PERSONNE1.) ne sont pas suffisantes pour démontrer une recherche effective et assidue.

Il y a donc lieu de rejeter la demande PERSONNE1.) à titre de préjudice matériel.

- **Le préjudice moral**

Le requérant réclame par ailleurs la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif.

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

En tenant compte de l'ancienneté (5 ans) et de l'âge du requérant (39 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 **3.750.- euros** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

3.3. Quant à la demande de l'ETAT

Le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) ayant été déclaré justifié, il y a lieu de déclarer non fondée la demande de l'ETAT en condamnation de la société SOCIETE1.).

Il ressort des pièces que l'ETAT a payé les indemnités de chômage de PERSONNE1.) suite à son premier licenciement avec préavis, alors que le requérant n'a pas droit à des indemnités de chômage en cas de licenciement avec effet immédiat.

Le licenciement avec préavis étant valable, il n'y a pas lieu de condamner PERSONNE1.) à rembourser les indemnités de chômeurs perçues à ce titre.

4. Les demandes accessoires

- ***Indemnité de procédure***

Les parties sollicitent en outre chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

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

Les parties n'ayant pas établi la condition d'iniquité prévue par la loi, leurs demandes respectives sont à déclarer non fondées.

- ***Exécution provisoire***

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

- ***Frais et dépens***

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 et en premier ressort ;

ordonne la jonction des affaires introduites sous les numéros L-TRAV-235/23 et L-TRAV-434/24 ;

déclare les requêtes de PERSONNE1.) recevables 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

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) du 5 décembre 2022 ;

déclare le licenciement avec préavis du 11 novembre 2022 **justifié** ;

dit que la société anonyme SOCIETE1.) SA doit procéder aux paiements des indemnités légales suivant le licenciement avec préavis du 11 novembre 2022 ;

dit que dans les suites du licenciement avec préavis du 11 novembre 2022 la société anonyme SOCIETE1.) SA doit respecter un préavis de 2 mois ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement du préavis à concurrence du montant de **15.507,98.- euros brut** ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **15.507,98.- euros brut** à titre de préavis avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, après déduction des éventuels paiements pour la période du 15 novembre 2022 jusqu'à 5 décembre 2022 ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ à concurrence du montant de **7.753,99.- euros brut** ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **7.753,99.- euros brut** à titre d'indemnité de départ avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

rejette la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral consécutif au licenciement à concurrence du montant de **3.750.- euros** ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **3.750.- euros** à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral consécutif au licenciement avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

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

rejette pour le surplus ;

rejette les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement ;

déclare le présent jugement commun à PERSONNE2.), en sa qualité de liquidateur de la société anonyme SOCIETE1.) SA;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté 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.

Fakrul PATWARY,
juge de paix

Joé KERSCHEN,
greffier assumé