

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 3792 / 2024**  
**L-TRAV-67/22**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 2 DECEMBRE 2024**

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg  
dans la composition :

|               |                                                                                |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| Robert WORRE  | juge de paix, siégeant comme président<br>du Tribunal du travail de Luxembourg |
| Joey THIES    | assesseur-employeur                                                            |
| Elodie SILVA  | assesseur-salarié                                                              |
| Daisy PEREIRA | greffière                                                                      |

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

***entre***

**PERSONNE1.),** demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Nour E. HELLAL, avocat à la Cour,  
demeurant à Luxembourg.

***et***

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL,** établie et ayant son siège  
social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite  
au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Matthieu BOUDRIGA DE CIANCIO, avocat  
à la Cour, en remplacement de Maître Frédéric FRABETTI, avocat à la Cour, les deux  
demeurant à Luxembourg.

***ainsi que***

de **l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG,** représenté par Monsieur le  
Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,  
pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses  
bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds  
pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Céline ALVES, avocat, en remplacement de Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

---

|                  |
|------------------|
| <b>Procédure</b> |
|------------------|

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 28 janvier 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 21 février 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 11 novembre 2024. Lors de cette audience Maître Nour E. HELLAL exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Matthieu BOUDRIGA DE CIANCIO répliqua pour la société défenderesse. Maître Céline ALVES représenta L'État du Grand-Duché de Luxembourg.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

|                            |
|----------------------------|
| <b>Jugement qui suit :</b> |
|----------------------------|

**Procédure**

Par requête déposée le 28 janvier 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer devant le Tribunal du travail la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL et l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg pour voir entendre déclarer abusifs le licenciement avec préavis du 25 octobre 2021 et le licenciement avec effet immédiat du 29 octobre 2021 et pour entendre condamner la société SOCIETE1.) SARL à lui payer les montants suivants :

- |                                        |                   |
|----------------------------------------|-------------------|
| - Indemnité compensatoire de préavis : | 5.829,24.- euros  |
| - Dommage matériel :                   | 20.432,34.- euros |
| - Dommage moral :                      | 14.573,10.- euros |

A l'audience du 11 novembre 2024, le requérant a réactualisé sa demande relativement à l'indemnisation du préjudice matériel et réclame de ce chef le montant de 11.920,79.- euros en prenant en compte les indemnités de chômage perçues.

Le requérant sollicite encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.500.- euros et demande à voir statuer sur les frais ce qu'en droit il appartiendra.

**Faits et rétroactes**

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de pâtissier par la société SOCIETE1.) SARL suivant contrat de travail à durée indéterminée du 10 avril 2019.

La société défenderesse a licencié PERSONNE1.) suivant courrier recommandé du 25 octobre 2021, moyennant préavis ayant débuté le 1<sup>er</sup> novembre 2021 pour se terminer le 31 décembre 2021.

Le requérant a réclamé les motifs de son licenciement par courrier en date du 29 octobre 2021.

Par courrier du 29 novembre 2021, la société SOCIETE1.) SARL a communiqué les motifs de son licenciement en les termes suivants :

Cf image

Par courrier du 29 octobre 2021, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat en les termes suivants :

Cf image

Par un courrier recommandé du 11 novembre 2021, l'OGBL a, pour compte du requérant, contesté les motifs à la base du licenciement avec effet immédiat.

Par un courrier recommandé de son mandataire du 24 décembre 2021, le mandataire de PERSONNE1.) a contesté les motifs à la base du licenciement avec préavis.

### **Prétentions et moyens des parties**

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif tant le licenciement avec préavis que le licenciement avec effet immédiat dont il a fait l'objet en soutenant en premier lieu que les motifs énoncés tant dans la lettre de licenciement avec effet immédiat que dans la lettre de motivation du licenciement avec préavis ne seraient pas libellés avec la précision requise par le Code du travail et la jurisprudence en la matière.

La partie requérante conteste également le caractère réel et sérieux des motifs énumérés tant dans la lettre de licenciement avec effet immédiat que dans la lettre de motivation du licenciement avec préavis, lesdits motifs étant à considérer comme fantaisistes, gratuits et invérifiables. Elle précise encore que conformément à l'article L.124-10 (6) du Code du travail, les faits susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne sauraient être invoqués au-delà du délai d'un mois à partir du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance.

La société SOCIETE1.) SARL conclut à voir déclarer justifié tant le licenciement avec effet immédiat que le licenciement avec préavis.

Elle fait plaider que les motifs énoncés rempliraient le degré de précision nécessaire et seraient à considérer comme réels et sérieux ; pour prouver la réalité des faits

reprochés au requérant, elle entend en particulier s'appuyer sur diverses attestations testimoniales.

Elle conteste par ailleurs les revendications indemnitaires formulées par la partie requérante qui seraient à rejeter dans leur intégralité sinon à réduire à de plus justes proportions.

A l'audience du 11 novembre 2024, L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a déclaré régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article L. 521-4 du Code du travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancées par lui à PERSONNE1.).

Il demande à ce titre la condamnation de la partie mal fondée au fond du litige à lui rembourser la somme de 13.172,82.- euros brut (pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2021 au 31 mai 2022), avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

### **Motifs de la décision**

#### **Les 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.

Deux hypothèses se dégagent selon que le licenciement avec effet immédiat est abusif ou justifié.

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.

Bien qu'intervenu chronologiquement en dernier lieu, le licenciement avec effet immédiat est celui qui a mis immédiatement un terme à la relation de travail de sorte qu'il y a lieu de l'analyser en premier lieu.

#### **Le licenciement avec effet immédiat du 29 octobre 2021**

#### **Examen de précision des motifs du licenciement**

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* ».

Les motifs du licenciement 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 licenciement 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 licenciement 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 Tribunal 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 licenciement.

En l'espèce, quant au motif n°1) du licenciement avec effet immédiat (reproche d'avoir laissé sale le poste de travail), il y a lieu d'admettre que celui-ci a été énoncé avec précision dans la lettre de licenciement, alors que la partie défenderesse y a indiqué la nature des faits reprochés au requérant, ainsi que les circonstances de fait et de temps, de sorte que la partie demanderesse n'a pas pu se méprendre à cet égard.

Il en est de même pour le motif n°2) (non-respect des règles d'hygiène) et du motif n°3) (présence de bicarbonate de sodium dans la saupoudreuse).

Concernant le motif n°4) du licenciement avec effet immédiat, le Tribunal note que les circonstances de temps et de fait ont également été énoncées avec la précision nécessaire, cette conclusion valant également pour le motif n°5).

Le Tribunal retient également que le requérant n'a pas pu se méprendre quant aux motifs n°6) et n°7) énoncés à la base du licenciement avec effet immédiat.

Le moyen tiré d'un défaut de précision des motifs figurant dans la lettre de licenciement avec effet immédiat est partant à rejeter.

#### *Examen du bien-fondé des motifs du licenciement*

En vertu de 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.

Constitue un motif grave, tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail par le fait qu'ils compromettent définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié.

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

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 8<sup>ème</sup> ch., 11 juillet 2014, rôle n° 38355).

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

#### Examen du caractère réel des motifs

L'employeur se base sur diverses attestations testimoniales en vue de prouver la réalité des faits reprochés à PERSONNE1.).

Le Tribunal relève à ce titre que seules les attestations de PERSONNE2.) (attestation n°2) et celle de PERSONNE3.) (attestation n°5) se rapportent à des faits s'étant déroulés au mois d'octobre, les autres attestations ne faisant pas mention de circonstances de temps plus précises ou se rapportant à des faits ayant eu lieu en avril ou au mois de juillet 2021.

Force est toutefois de constater que si PERSONNE2.) se réfère tant à une date du 26 octobre qu'à une date du 28 octobre, elle ne mentionne pas l'année en question de sorte que l'on ignore en définitive s'il s'agit bien de l'année 2021 qui est en cause; de même, le témoin PERSONNE2.) ne mentionne à aucun moment PERSONNE1.) nommé, le témoin se contentant de se référer à l'auteur des faits par le terme de « il ».

Ces mêmes observations valent à l'identique pour l'attestation n° 5 de PERSONNE3.).

A défaut de plus amples précisions, lesdites attestations ne sauraient être prises en considération en vue d'établir les fautes reprochées à la partie requérante.

La société défenderesse restant en défaut d'apporter des éléments supplémentaires en vue d'établir la réalité des faits reprochés à PERSONNE1.), il convient de retenir une absence de motifs relativement au licenciement avec effet immédiat du 29 octobre 2021, de sorte que ledit licenciement est à déclarer abusif.

## Le licenciement avec préavis du 25 octobre 2021

### Examen de la précision de la lettre de motivation

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

Le Tribunal renvoie aux développements précédents quant aux critères et conditions à prendre en compte dans l'appréciation de la précision des motifs.

Le Tribunal note que concernant le motif n°1) (retards à répétition et non-respect des horaires de travail), la lettre de motivation mentionne les jours précis où le requérant n'a travaillé que le matin, de même qu'elle indique les dates et heures précises à laquelle les supposés retards au travail ont eu lieu de même que les heures et jours où le requérant a prétendument quitté le travail en ne respectant pas ses 8 heures de travail ; ledit motif peut partant valablement être pris en compte quant à sa précision.

Par contre, le reproche tenant au fait que le requérant aurait effectué des pauses cigarettes sans dépointer n'est pas étayé avec la précision suffisante permettant d'apprécier l'ampleur de ces faits et de chiffrer le temps de travail perdu de ce chef.

Concernant le motif n°2) (refus de travail et mauvaise exécution du travail), la lettre de motivation mentionne que le requérant n'aurait pas respecté la « *TO DO LIST* » du jour depuis au moins le mois de juillet et que les deux premières semaines de juillet, l'employeur aurait été forcé de déplacer à un autre restaurant du groupe la production de cheesecakes et de panna cotta « *par votre faute à cause de la mauvaise entente avec vos collègues* ». Force est de constater qu'il n'est pas précisé quelle aurait été la faute concrète de PERSONNE1.) dans ce contexte et en quoi il aurait été responsable de la mauvaise entente entre collègues.

La dame PERSONNE2.) aurait « *un jour* » préparé 5 kg de pâte sablée qui n'aurait plus été là le lendemain. Ce fait ne comporte pas de date précise et en quoi la responsabilité du requérant serait à retenir de ce chef.

On reproche encore au requérant que « *vous refusiez de travailler en équipe* » et qu'il changeait de manière « *systématique* » certaines recettes du tiramisu, panna cotta crostatas et cheesecakes. Il s'agit de remarques d'ordre général et partant vagues.

Si l'on se réfère à un exemple précis d'une décoration de crostatinas qui auraient été imprésentables par la faute du requérant, l'on ignore à quelle date ce fait se serait produit.

Il est encore fait grief au requérant de laisser toujours « *beaucoup de saleté sur votre plan de travail* » avec « *de la farine, des miettes, du sucre, des traces de beurre etc.* » ; ce grief manque de précision en ce que l'on ne se réfère pas à une ou plusieurs dates précises et que les termes employés sont vagues, rendant impossible d'apprécier l'ampleur de la prétendue saleté et du manque d'hygiène sur le plan de travail.

L'intégralité de ces motifs est partant à écarter pour défaut de précision.

La lettre de motivation renseigne cependant avec suffisamment de précision sur le reproche selon lequel en date du 3 avril 2021, le requérant aurait refusé de participer à une réunion destinée au changement de la carte des desserts.

Concernant le motif n°3) (mauvaise entente avec les collègues de travail et disputes répétées), la lettre de licenciement détaille la date à laquelle deux incidents précis se seraient déroulés entre PERSONNE1.) et deux de ses collègues de travail et les faits concrets et précis reprochés au requérant de ce chef. Ce motif respecte dès lors à suffisance le degré de précision nécessaire.

Le motif n° 4) (perte de confiance) résume de manière plus générale tous les griefs d'ores et déjà reprochés auparavant à PERSONNE1.) de manière à expliquer la rupture de confiance de l'employeur à l'égard du requérant. Il ne s'agit partant pas d'un reproche individuel devant remplir le critère de précision *stricto sensu*.

#### Examen du caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Ces motifs doivent être réels — c'est-à-dire objectifs excluant toutes convenances personnelles, manifestés extérieurement et susceptibles de vérifications — et sérieux, c'est-à-dire revêtir un certain degré de gravité.

L'article L. 124-11 (3) du Code du travail dispose qu'en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

##### *- quant au caractère réel des motifs*

La cause réelle doit être intrinsèquement exacte et constituer la véritable cause de la mesure prise (Cour 8<sup>ème</sup> ch., 16 juillet 2020, rôle n° CAL-2019-00307).

##### *Le motif n°1) (retards à répétition et non-respect des horaires de travail)*

La société SOCIETE1.) SARL reproche à PERSONNE1.) de ne pas respecter les horaires de travail, notamment en refusant de participer aux horaires du soir, d'arriver à en retard à son poste de travail et de quitter son poste de travail en n'ayant pas

effectué ses 8 heures de travail ; la société défenderesse se base à ce titre sur les horaires de pointage tels qu'enregistrés dans la pointeuse.

L'analyse des heures de pointage fait ressortir que le requérant est arrivé à son poste de travail aux heures suivantes :

- 1<sup>er</sup> juillet 2021 8 hrs 22
- 2 juillet 2021 8 hrs 17
- 3 juillet 2021 8 hrs 19
- 6 juillet 2021 8 hrs 14
- 7 juillet 2021 8 hrs 13
- 8 juillet 2021 8 hrs 43
- 11 juillet 2021 8 hrs 18
- 18 juillet 2021 8 hrs 12
- 7 août 2021 8 hrs 10
- 8 août 2021 8 hrs 13
- 17 août 2021 8 hrs 25
- 20 août 2021 8 hrs 16
- 23 août 2021 8 hrs 09

De mêmes, les heures de pointage démontrent que le requérant n'a pas effectué ses 8 heures de travail quotidiennes :

- 1<sup>er</sup> juillet 2021 - 6 minutes
- 7 juillet 2021 - 1 h13 minutes
- 8 juillet 2021 - 50 minutes
- 11 juillet 2021 - 31 minutes
- 12 juillet 2021 - 21 minutes
- 7 août 2021 - 42 minutes
- 8 août 2021 - 25 minutes

Les heures de pointage rendent d'ailleurs compte d'autres dates au mois d'août 2021 non mentionnées dans la lettre de motivation ; en totalité, pour le mois de juillet 2021, le requérant a travaillé 15 heures 49 minutes en moins et pour le mois d'août, 22 heures 46 minutes en moins par rapport aux heures de travail qu'il aurait dû prester.

PERSONNE1.) n'a pas concrètement remis en cause ces données.

La réalité des retards et du non-respect par le requérant des horaires de travail est partant établie à suffisance de droit.

*Le motif n°2) (refus d'assister à une réunion)*

PERSONNE4.) atteste (suivant son attestation testimoniale n° 1) versée en cause que le requérant a refusé en date du 3 avril de participer au briefing organisé pour le changement de la carte des desserts ; la réalité dudit motif peut partant être retenue.

*Le motif n°3) (mauvaise entente avec les collègues de travail et disputes répétées)*

La société SOCIETE1.) SARL reproche au requérant d'avoir agressé verbalement à deux occasions ses collègues de travail et même, une fois, d'avoir eu un geste d'agression physique.

PERSONNE2.) déclare (suivant attestation testimoniale n° 3) qu'en date du 6 août 2021, elle travaillait en compagnie du requérant qui préparait une crème pour le cheesecake, que comme la crème ne montait pas correctement, elle a tenté d'expliquer au requérant que sa manière de procéder n'était pas adéquate mais que le requérant a commencé à lui hurler dessus en italien de la manière suivante : « *Mi controlli, mi avete rotto il cazzo, mi metto in malattia* » (traduction libre : « *tu me contrôle et me casse les couilles, je vais me mettre en maladie* »).

PERSONNE3.) relate (suivant attestation testimoniale n° 6 versée en cause) qu'en date du 2 juillet 2021, elle se serait trouvée en compagnie du requérant dans l'atelier de pâtisserie, que l'eau qu'il avait mise à bouillir dans une casserole a commencé à sortir de la casserole, qu'elle l'a rendu attentif à ce problème, que le requérant a commencé à lui hurler dessus en italien en prononçant diverses vulgarités (notamment que le témoin lui « casserait les couilles »), que le témoin a commencé à avoir très peur de cette réaction alors que le requérant était calme jusqu'alors et que pour finir, il a lancé la casserole (vide) sur PERSONNE3.) la frôlant de justesse.

Le Tribunal retient que ces attestations sont suffisamment précises et établissent la réalité dudit motif.

- *quant au caractère sérieux des motifs*

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

Afin de pouvoir justifier le licenciement intervenu, les motifs doivent être sérieux et constituer dès lors une cause sérieuse rendant impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail et rendant ainsi nécessaire le licenciement.

Les développements précédents ont permis d'établir – du moins pour les mois de juillet et août 2021 - des retards de travail fréquents dans le chef du requérant et qu'il ne respectait pas ses horaires de travail de manière complète, ces faits constituant une violation de l'obligation d'être à disposition de son employeur durant le temps de travail convenu dans le contrat de travail.

Il s'y ajoute des propos insultants et inappropriés proférés par le requérant à l'égard de collègues de travail à au moins 2 reprises et une tentative d'agression physique à une reprise, faits qui constituent une violation de l'obligation d'un comportement respectueux entre salariés ; il est également établi qu'à au moins une reprise, un refus injustifié de participer à une réunion de travail qui le concernait en sa qualité de pâtissier.

Le Tribunal retient que ces faits sont suffisamment graves et sérieux de nature à ce que l'employeur ne pouvait plus compter sur une continuation sereine et de confiance de la relation de travail de sorte que le licenciement avec préavis est à déclarer justifié et régulier.

## Les demandes indemnitaires

En matière de licenciements consécutifs, si le licenciement avec effet immédiat - intervenu en second lieu- est déclaré abusif, alors que le licenciement avec préavis était justifié, le salarié peut 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.

Le requérant réclame à ce titre un montant de 5.829,24.- euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalent à deux mois de salaires (= 2.914,62 x2)

En l'espèce, le contrat de travail a pris fin le 29 octobre 2021, alors qu'il aurait dû prendre fin à l'expiration du préavis, le 31 décembre 2021.

En vertu de l'article L.124-6 du Code du travail, le salarié dont le licenciement a été déclaré abusif a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal.

Au moment de son licenciement, la partie demanderesse avait une ancienneté de service à prendre en compte de deux ans et demi. Aux termes de l'article L.124-3 (2) du code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de 2 mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans

La partie demanderesse a dès lors, *dans son principe et sous réserve du recours de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg*, droit à une indemnité compensatoire de préavis équivalent à 2 mois de salaire et sa demande est à déclarer fondée *en principe* pour le montant de 5.829,24.- euros.

Les demandes en paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel et préjudice moral sont par contre à rejeter pour être non fondées.

## La demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg

L'État du Grand-Duché de Luxembourg, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, requiert, conformément à l'article L.521-4 du Code du travail, que « *la partie malfondée au litige* » soit condamnée à lui restituer la somme de 13.712,82.- euros, majorée des intérêts légaux calculés au taux légal à compter de la demande en justice, en remboursement des allocations de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.) (pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2021 au 31 mai 2022).

L'article L.521-4 (5) du Code du travail dispose que « *le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt* ».

Par deux arrêts n° 25/2019 du 7 février 2019 et n° 95/2019 du 6 juin 2019, la Cour de cassation a décidé, qu'en application de l'article L.521-4 du code du travail, le recours de l'État s'exerce également sur l'indemnité compensatoire de préavis allouée au salarié licencié abusivement : il a été retenu que par l'usage du terme générique

« *indemnités* », ledit article vise entre autres l'indemnité compensatoire de préavis. Cette indemnité correspond au salaire redû pendant la durée du préavis que l'employeur aurait dû respecter. Il ne s'agit pas d'une évaluation fictive d'une indemnité, mais de la compensation des salaires qui auraient été réduits au cours des mois de préavis suivant la résiliation du contrat de travail avec ou sans dispense de travail.

En l'espèce, le requérant a été licencié avec effet immédiat le 29 octobre 2021. Le préavis théorique de 2 mois aurait partant pris fin le 31 décembre 2021.

Sur cette période, le requérant a touché des indemnités de chômage de 2.477,43.- euros.

Le recours de l'État du Grand-Duché de Luxembourg s'exerce dès lors à hauteur de la somme en principal de 2.477,43.- euros, outre les intérêts à partir du jour de la demande (11 novembre 2024), sur l'assiette constituée par l'indemnité de préavis.

Récapitulatif :

La demande d'PERSONNE1.) est à déclarer fondée, en prenant en compte les indemnités de chômage perçues, pour le montant de 3.351,81.- euros (= 5.829,24 – 2.477,43) et il y a lieu de condamner la société SOCIETE1.) SARL de ce chef.

La demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg est à déclarer fondée, en ce qu'elle est dirigée contre la société SOCIETE1.) SARL pour le montant de 2.477,43.- euros, avec les intérêts à partir du 11 novembre 2024 jusqu'à solde.

Il y a lieu de prononcer la condamnation afférente.

#### Les demandes accessoires

- *Demande en allocation d'une indemnité de procédure*

PERSONNE1.) réclame l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.500.- euros.

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

PERSONNE1.) n'ayant pas établi la condition de l'iniquité requise par la loi, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à dire non fondée.

- *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de la société défenderesse.

|                         |
|-------------------------|
| <b>PAR CES MOTIFS :</b> |
|-------------------------|

le Tribunal du travail de Luxembourg,  
statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme,

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en date du 29 octobre 2021 à l'encontre de PERSONNE1.),

déclare justifié et régulier le licenciement avec préavis prononcé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en date du 25 octobre 2021 à l'encontre de PERSONNE1.),

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 3.351,81.- euros,

partant condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de 3.351,81.- euros,

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation des préjudices matériel et moral,

dit fondée la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, en ce qu'elle est dirigée contre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL pour le montant de 2.477,43.- euros, avec les intérêts légaux à partir du 11 novembre 2024, jusqu'à solde,

partant, condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 2.477,43.- euros, avec les intérêts légaux à partir du 11 novembre 2024, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Robert WORRE, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Robert WORRE,  
juge de paix

Daisy PEREIRA,  
greffière