

N° 23/2024
du 8 janvier 2024

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du 8 janvier 2024

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch, Grand-Duché de Luxembourg, dans la composition

Sonja STREICHER	juge de paix, président
John BLUM	assesseur - salarié
Victor FAUTSCH	assesseur - employeur
Monique GLESENER	greffier

a rendu le jugement qui suit dans la cause entre

PERSONNE1.), installateur électrique, demeurant à D-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Alain BINGEN, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

et

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

partie défenderesse, comparant par Maître Claude BLESER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ainsi que

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, 4, rue de la Congrégation, à L-1352 Luxembourg,

partie intervenante, comparant par Maître Conny MÜLLER, en remplacement de Maître Lucien WEILER, les deux avocats à la Cour, demeurant à Diekirch.

Procédure :

Sur base d'une requête déposée au greffe de la justice de paix de Diekirch en date du 15 mars 2021, les parties ont été convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi, 26 avril 2021 à 9.00 heures, en la salle des audiences de la justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 26 avril 2021, l'affaire a été fixée au 3 octobre 2021 pour plaidoiries et, après plusieurs autres refixations successives, elle a alors paru utilement en date du 13 novembre 2023 avec les débats comme suit:

Maître Alain BINGEN, comparant pour la partie demanderesse, a exposé le sujet de l'affaire et a développé ses moyens.

Maître Claude BLESER, représentant la partie défenderesse, a fourni ses réponses.

Maître Conny MÜLLER, en remplacement de Maître Lucien WEILER, intervenant pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès-qualités, a été entendue.

Sur ce tribunal a pris l'affaire en délibéré et il rend à l'audience de ce jour à laquelle le prononcé avait été refixé

le jugement qui suit:

Par requête déposée le 15 mars 2021 au greffe de la justice de paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) pour voir constater le caractère abusif du licenciement avec préavis intervenu le 17 juillet 2020 à son égard et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme totale de 17.000.- euros à titre de dommages et intérêts avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) sollicite en outre la condamnation de la défenderesse au paiement d'une indemnité de procédure de 1.250.- euros et aux frais et dépens de l'instance.

Par la même requête, PERSONNE1.) a mis en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

La requête régulière en la forme est à déclarer recevable.

A l'audience du 13 novembre 2023, l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal qu'il n'avait pas de revendications à formuler dans le cadre du présent dossier.

Acte lui en est donné.

Faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société anonyme SOCIETE1.), en qualité d'ouvrier qualifié (Facharbeiter) avec effet au 1^{er} mai 2011.

Par lettre recommandée datée du 17 juillet 2020, PERSONNE1.) a été licencié avec un préavis de quatre mois commençant à courir le 1^{er} août 2020 et expirant le 30 novembre 2020.

Suite à la demande de motifs formulée par le salarié par courrier du 24 juillet 2020, l'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement par lettre recommandée datée du 11 août 2020. Le courrier est conçu dans les termes suivants :

*

*

*

*

*

*

*

*

*

(lettre de motivation)

PERSONNE1.) a, par un courrier du syndicat ORGANISATION1.) du 1^{er} septembre 2020, contesté les motifs de son licenciement.

Moyens et prétentions des parties

En premier lieu, PERSONNE1.) critique la lettre de motivation du 11 août 2020 pour ne pas être suffisamment précise. Il conteste en outre les motifs invoqués dans la lettre de motivation qui, selon lui, ne seraient ni réels ni sérieux et encore fallacieux.

Il fait valoir qu'il était engagé comme installateur et que ni sa fonction, ni les tâches à effectuer ne résulteraient de son contrat de travail. Initialement, il aurait effectué des courses pour son employeur au Luxembourg et à l'étranger mais les déplacements en Allemagne se seraient multipliés suite au départ en pension d'un collègue en 2020 et cela lui aurait causé un préjudice fiscal, alors qu'il résiderait depuis 2018 en Allemagne.

Il aurait entamé des discussions avec son employeur au sujet de la prise en charge financière de ce préjudice. Après un an et demi de négociations, l'employeur lui aurait refusé une participation financière (alors qu'une telle prise en charge financière aurait été accordée à d'autres salariés) et il aurait à juste titre refusé d'effectuer les trajets en Allemagne.

Il considère dès lors que le licenciement intervenu en date du 17 juillet 2020 serait abusif et il requiert, la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants :

Préjudice matériel	12.500 euros
Préjudice moral	4.500 euros

L'employeur conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.).

Il est en effet d'avis que la lettre de motivation remplirait le critère de précision requis et il considère encore que les motifs invoqués à la base du licenciement du requérant seraient réels et sérieux.

Quant au bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de licenciement, l'employeur estime qu'ils seraient établis au vu des pièces et attestations testimoniales produites en cause.

L'employeur explique que le salarié travaillait au service de flotte (« Fuhrpark ») depuis 2011 et que les courses vers le dépôt de l'employeur en Allemagne, à ADRESSE3.), auraient dès le début fait partie des tâches du salarié.

Le refus d'ordre de PERSONNE1.), tel qu'il résulterait clairement des pièces versées, aurait même constitué un motif justifiant un licenciement avec effet immédiat, de sorte à ce que le licenciement avec un préavis de 4 mois serait d'autant plus fondé et justifié.

Enfin, en ce qui concerne les revendications financières de PERSONNE1.), l'employeur les conteste toutes tant en principe que quant au quantum.

Motifs de la décision

Quant au bien-fondé du licenciement

Quant à la précision des motifs du licenciement :

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

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord 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 irrégulier et abusif. Elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

Force est de constater que la lettre de motivation fait en premier lieu état des fonctions exercées par le salarié et du fonctionnement du service « Fuhrpark » et se réfère ensuite au refus de travail reproché au salarié.

Ces faits sont exposés de manière chronologique avec indication de leurs dates. Les circonstances de lieux sont également indiquées. Par ailleurs, les identités des autres personnes impliquées dans les faits sont renseignées. Les explications des faits sont aisément compréhensibles.

Il s'ensuit que la lettre de motivation satisfait à l'obligation de précision telle qu'elle est décrite par la jurisprudence.

Quant aux caractères réel et sérieux des motifs du licenciement :

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.

La cause sérieuse revête une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère qu'en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat, et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si les fautes reprochées au salarié sont suffisamment graves pour le licencier avec préavis.

Un employeur, qui après avoir constaté un comportement fautif d'un salarié, lui fait parvenir un avertissement, ne peut invoquer ledit comportement dans le cadre d'un licenciement que s'il établit d'autres faits postérieurs à celui qui a fait l'objet d'un avertissement.

L'employeur ne saurait en effet fonder un licenciement sur le seul fait de son salarié qui, en un premier stade, ne lui a pas paru d'une telle gravité telle que cette mesure ultime lui ait paru utile.

Si un même fait ne peut donc être sanctionné deux fois en ce sens que s'il a fait l'objet d'un avertissement, il ne peut plus ultérieurement motiver un licenciement, il en est autrement si le salarié a commis depuis le dernier avertissement une nouvelle faute, auquel cas l'employeur peut invoquer, en complément de ce nouveau grief, un grief déjà sanctionné par un avertissement.

PERSONNE1.), tout en essayant de justifier son comportement d'abord par le fait qu'il aurait initialement été engagé comme installateur, puis par l'allégation que l'employeur aurait pris en charge le préjudice fiscal d'autres salariés frontaliers, ne conteste pas avoir fini, suite à l'échec des négociations quant à

la prise en charge financière, par refuser d'exécuter des courses en Allemagne malgré instruction expresse en ce sens de ses supérieurs hiérarchiques et d'avoir maintenu ce refus malgré avertissements (oral et écrit) de son employeur.

Il résulte encore des pièces versées que malgré l'avertissement du 25 juin 2020 PERSONNE1.) a maintenu son refus d'exécuter des courses en Allemagne, menant ainsi à son licenciement avec préavis.

S'il est vrai que le contrat de travail ne mentionne ni fonction, ni tâches de travail et que la fiche de salaire renseigne « Elektroinstallateur », il n'est pas contesté que PERSONNE1.) était affecté au service « Fuhrpark » et que son travail comprenait également des courses tant au Luxembourg qu'à l'étranger et encore en Allemagne depuis longtemps.

Il ne résulte encore d'aucun élément du dossier qu'une procédure de modification substantielle des conditions de travail n'ait été entamée.

Tant le préjudice fiscal invoqué par PERSONNE1.) que la prise en charge financière par l'employeur d'un tel préjudice fiscal dans le chef d'autres salariés restent à l'état de pure allégation, alors qu'ils ne sont corroborés par aucun élément de preuve.

Le refus persistant du salarié de se conformer aux directives de ses supérieurs dénote manifestement une insubordination ainsi qu'une mauvaise foi caractérisée, de nature à compromettre définitivement la relation de confiance qui doit exister entre l'employeur et son salarié.

En effet, le refus d'ordre constitue un manque de respect à l'autorité hiérarchique qui est intolérable. Le salarié est en effet censé exécuter loyalement les ordres reçus, car ces ordres sont normalement donnés dans l'intérêt du fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement avec préavis du 17 juillet 2020 est dès lors à déclarer justifié sur base des éléments figurant au dossier.

Il y a partant lieu de débouter PERSONNE1.) de l'ensemble de ses demandes en lien avec le licenciement.

Quant à l'indemnité de procédure :

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Au vu de l'issue du litige, PERSONNE1.) ne saurait aboutir dans sa demande relative à l'indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

PAR CES MOTIFS

Le tribunal du travail de Diekirch, siégeant en matière de contestations entre salariés et employeurs, statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme,

se déclare compétent pour en connaître,

déclare le licenciement avec préavis du 17 juillet 2020 fondé et justifié, partant,

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement de dommages-intérêts en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail, à savoir ses demandes en indemnisation des dommages moral et matériel, partant en **déboute**,

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de l'absence de revendications à formuler dans le cadre du présent dossier,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, partant en **déboute**,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait, jugé et prononcé à l'audience publique dudit tribunal du travail de Diekirch, en la salle des audiences de la justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", date qu'en tête et ont le président et le greffier signé le jugement.