

N° 742/2024  
du 21 juin 2024

Texte pseudonymisé

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

**Audience publique du vendredi, vingt-et-un juin deux mille vingt-quatre**

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit

dans la cause entre

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

**partie demanderesse**, comparant par Maître Frédéric MIOLI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, comparant pour la société à responsabilité limitée FM Avocat sàrl, établie et ayant son siège social à L-2157 Luxembourg, 7, rue Mil Neuf Cents, inscrite sur la liste V auprès du Barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 245686 ;

et

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

**partie défenderesse**, comparant par Maître Marc WALCH, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch ;

en présence de :

**l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi**, L-1352 Luxembourg 4, rue de la Congrégation ;

**partie intervenante**,

comparant par Maître Kelly DA SILVA ALVES, avocat, en remplacement de Maître Lucien WEILER, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch, comparant pour la société à responsabilité limitée ETUDE D'AVOCATS WEILER & BILTGEN sàrl, établie à L-9234 Diekirch, 30, route de Gilsdorf, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Diekirch, inscrite au Registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 239498.

=====  
**Composition :**

METZLER Claude, juge de paix, président du tribunal du travail de Diekirch  
SERRES Raymond, demeurant à Reisdorf, assesseur-salarié  
BETZEN Nicolas, demeurant à Fohren, assesseur-employeur  
les deux dûment assermentés  
GLESENER Monique, greffier.

=====

FAITS :

Sur la base d'une requête déposée au greffe de la Justice de paix de Diekirch en date du 20 juillet 2021, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi, 11 octobre 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 11 octobre 2021, l'affaire fut fixée au 24 janvier 2022, pour plaidoiries. Elle fut ensuite remise au 16 mai 2022 et après d'itératives refixations, elle fut utilement retenue en date du 24 mai 2024 où les débats eurent lieu comme suit :

Maître Frédéric MIOLI, représentant la partie demanderesse, exposa le sujet de l'affaire et développa ses moyens.

Maître Marc WALCH, comparant pour la partie défenderesse, fut entendu en ses moyens de défense.

Maître Kelly DA SILVA ALVES, en remplacement de Maître Lucien WEILER, représentant l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès-qualités, fut entendue en ses revendications.

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé

## **le jugement qui suit :**

Par requête déposée en date du 20 juillet 2021 au greffe de la Justice de Paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal, pour voir constater le caractère abusif du licenciement avec préavis intervenu en date du 2 février 2021 à son égard et pour voir condamner son ancien employeur au paiement des sommes suivantes :

Dommege moral	6.000.-euros ;
Dommege matériel	10.000.-euros ;
Indemnite pour conge non pris	509,12.-euros.

La requête tend encore à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000.-euros et à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par la même requête, PERSONNE1.) a fait convoquer l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en tant que gestionnaire du Fonds de l'emploi, pour lui faire déclarer commun le jugement à intervenir.

A l'audience du 24 mai 2024, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT), a demandé sur base de l'article L.521-4 du code du travail la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) pour autant que le licenciement soit déclaré abusif, à lui rembourser le montant de 5.142,56.-euros brut qu'il a versé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage au cours de la période d'avril 2021 à juillet 2021.

Acte lui en est donné.

A l'audience du 24 mai 2024, le requérant a encore diminué sa demande au titre du dommage matériel au montant de 1.560,46.-euros.

Il y a lieu de lui en donner acte.

La demande régulière en la forme est à déclarer recevable.

### Faits :

Le requérant a été engagé suivant contrat à durée indéterminée en date du 29 mars 2018 en qualité d'aide-cuisinier.

Par courrier recommandé du 2 février 2021, PERSONNE1.) a été licencié avec un préavis de deux mois commençant à courir le 15 février 2021 pour arriver à son terme le 14 avril 2021.

À la suite d'une demande de motifs de la part du requérant, l'employeur a indiqué par courrier du 5 mars 2021, les motifs à la base du licenciement intervenu. Le courrier en question est conçu dans les termes suivants :

(lettre de motivation)

Le requérant a contesté les motifs par courrier recommandé du 31 mars 2021.

#### Moyens et prétentions des parties

A la base de sa requête, PERSONNE1.) conteste la précision des motifs invoqués, ainsi que le caractère réel et sérieux de ceux-ci.

Il soutient que le contrat de travail avait prévu une période d'essai de six semaines, de sorte que l'employeur aurait pu tester ses compétences. Or au lieu de mettre un terme à leur collaboration à ce moment, il aurait maintenu les relations de travail. Entretemps, le requérant aurait travaillé pendant deux ans pour l'employeur. Il souligne que l'employeur serait resté en défaut de préciser d'avantage les fautes qu'il reprochait concrètement à son salarié. Il se base sur un certificat de ORGANISATION1.) pour certifier qu'il est travailleur immigré et qu'il a fait un stage non-rémunéré de 240 heures auprès de la boucherie SOCIETE1.).

En ce qui concerne ensuite le reproche en relation avec le congé, il souligne qu'il n'a pas été dispensé de son travail au courant de la période de préavis. L'employeur lui aurait imposé le congé au courant de l'exécution de son contrat et ce en violation de l'article L-233-10 du code du travail. Ces faits seraient ainsi constitutifs d'une faute dans le chef de l'employeur et non pas une faute du salarié.

Il demande de ce fait au tribunal de retenir le caractère abusif du licenciement et de condamner son ancien employeur au paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel à hauteur de 1.560,46.-euros. Il explique avoir oublié de respecter la quatrième carte d'assignation qu'il avait reçue de la part de l'ADEM, de sorte que l'administration lui aurait retiré le bénéfice du chômage.

Il maintient sa demande au titre du dommage moral et requiert encore la condamnation de son ancien employeur au paiement de la somme de 509,12.-euros pour cinq jours de congé que l'employeur lui aurait posés sans son accord.

La société défenderesse de son côté estime que le licenciement intervenu est régulier et conclut au débouté des demandes indemnitaires du requérant.

Pour établir la réalité des reproches formulés, elle formule une offre de preuve.

Dans l'hypothèse où le tribunal retiendrait le caractère abusif du licenciement intervenu, elle demande de réduire la durée de la période de référence à de plus justes proportions, en donnant à considérer que le requérant était un salarié non qualifié et qu'il pouvait de ce fait facilement retrouver un nouveau poste de travail. Il serait resté en défaut d'établir avoir réalisé des recherches actives pour retrouver un emploi. Le fait de ne pas répondre aux cartes d'assignation de la part de l'ADEM serait très révélateur.

Elle demande par ailleurs au tribunal de débouter le requérant de sa demande au titre du dommage moral et de fixer en ordre subsidiaire la somme devant revenir au requérant de ce chef à un demi-salaire.

En ce qui concerne ensuite la demande en paiement d'une indemnité pour cinq jours de congé, la société défenderesse estime qu'il n'appartenait pas au salarié de fixer le congé. Le congé serait fixé d'un commun accord des parties en début d'année. En l'espèce, les parties n'auraient pas trouvé d'accord. Dans la mesure où l'employeur paierait les salaires et qu'il devrait organiser la société, il pourrait aussi imposer les congés. En l'espèce, le requérant aurait pris les jours de congé et il aurait été payé pour ces journées, de sorte qu'il conviendrait de le débouter de sa demande.

Elle conteste finalement l'indemnité de procédure réclamée.

PERSONNE1.) demande en termes de réplique au tribunal de rejeter l'offre de preuve, alors qu'en aucun cas une mesure d'instruction ne pourrait être ordonnée en vue de suppléer la carence de la partie dans l'administration de la preuve.

### Appréciation

#### Quant à la précision

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.

L'article L.124-5 (2) 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.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal du travail 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.

C'est donc la lettre du 5 mars 2021, qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

L'employeur rappelle dans un premier temps le domaine dans lequel il agit, et énonce son effectif. Il mentionne ensuite les fonctions pour lesquelles le requérant a été engagé.

Il reprend dans une seconde partie les différents motifs qui lui ont fait prendre la décision de procéder au licenciement du requérant.

En premier lieu, il se prévaut d'une insuffisance professionnelle. Le tribunal se doit de constater que cette partie de la lettre de motivation ne mentionne aucun fait précis, et n'énonce aucune circonstance de temps ou de lieu.

Ce motif est à écarter pour défaut de précision.

L'employeur reproche ensuite à PERSONNE1.) d'avoir commis en date des 30 janvier 2021 et 2 février 2021, des refus d'ordre en refusant de quitter l'entreprise à la demande de l'employeur et en refusant de se voir remettre la fiche de salaire

du mois de janvier 2021 et de la signer. Le requérant aurait affiché à ces deux occasions un comportement déplacé en criant et en utilisant un ton inapproprié.

L'employeur lui reproche encore d'avoir lors des faits du 2 février 2021 refusé de porter correctement son masque Anti-Covid-19.

Ces faits sont énoncés avec la précision requise de sorte qu'il y a lieu de tenir compte de ces faits dans l'appréciation subséquente.

L'employeur reproche ensuite au requérant d'avoir de manière générale refusé de porter correctement le masque Anti-Covid-19 et ce malgré maints rappels à l'ordre.

Ce reproche est réalisé dans des termes trop généraux, sans indication des circonstances de temps. Aucune précision n'est encore fournie en ce qui concerne l'identité de la personne ayant rappelé au requérant le port du masque.

Il y a partant lieu de faire abstraction de ce message.

L'employeur lui reproche finalement d'avoir, à la suite du licenciement, en date des 10 et 11 février 2021 endommagé la camionnette de l'employeur.

Ces faits bien que énoncés avec la précision requise par la loi et la jurisprudence, doivent être écartés, alors qu'ils ont eu lieu après le licenciement et ne sauraient de ce fait pas être invoqués à la base du licenciement.

#### Quant au caractère réel et sérieux du motif

L'article L.124-5 (2) du code du travail dispose encore que les motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doivent être réels et sérieux.

La cause réelle doit d'abord être intrinsèquement exacte. Elle doit ensuite constituer la véritable cause de la mesure prise. La cause sérieuse est celle qui ne permet pas, sans dommage pour l'entreprise, le maintien du salarié dans son emploi.

La faute ainsi envisagée s'insère qu'en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat de travail 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.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient en vertu de l'article L.124-11 (3) du code du travail à l'employeur.

Ce dernier formule afin d'établir la réalité des faits invoqués une offre de preuve par témoin.

Le tribunal du travail a l'obligation si les faits sont précis et suffisamment graves et ne sont pas autrement établis, d'admettre l'employeur à l'offre de preuve par témoins. Il ne saurait dès l'ingrès et en l'absence de tout autre élément de preuve, tenir compte et pour avérée la version des faits du salarié, l'obligation première de l'employeur étant d'établir la sienne. (C.S.J, 8<sup>e</sup>, 19 mai 2011, n° 36089).

Dans ces conditions, il y a lieu de faire droit à l'offre de preuve formulée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

En attendant le résultat des enquêtes, il convient de réserver les autres chefs de la demande.

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

le tribunal du travail de et à Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort,

**déclare** la demande de recevable en la forme ;

**se déclare** compétent pour en connaître ;

**donne** acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG de sa demande;

**donne** acte à PERSONNE1.) de la diminution de sa demande au titre du dommage matériel subi ;

avant tout autre progrès en cause :

**admet** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à prouver par la comparution des témoins:

Monsieur PERSONNE2.), ADRESSE3.)



Monsieur PERSONNE3.), ADRESSE4.), L-ADRESSE4.)  
Madame PERSONNE4.), ADRESSE5.), L-ADRESSE5.)

les faits suivants :

« offre de preuve »

**dit** que les parties devront se charger - le cas échéant - de la convocation d'un interprète;

**fixe** jour, heure et lieu pour **l'enquête au mardi, 24 septembre 2024, à 09.00 heures** pour entendre les témoins dans la salle d'enquêtes n° 2 du Tribunal de Paix de et à Diekirch ;

**fixe** **la contre-enquête au mardi, 22 octobre 2024, à 09.00 heures** dans la salle d'enquêtes n° 2 du Tribunal de Paix de et à Diekirch ;

**fixe** le délai dans lequel la liste des témoins à entendre lors de la contre-enquête devra être déposée jusqu'au 2 octobre 2024;

**commet** le président du tribunal pour procéder à ces mesures d'instruction;

**fixe** la continuation des débats à l'audience publique du 22 novembre 2024 à 9.45 dans la salle d'audience n° 1 du Tribunal de Paix de et à Diekirch ;

**sursoit** à statuer pour le surplus;

**réserve** les frais et les dépens.

Ainsi fait et jugé par Claude METZLER, Juge de paix de et à Diekirch, siégeant comme Président du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assistée du greffier Monique GLESENER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Diekirch, et qui ont signé le présent jugement.

Claude METZLER

Monique GLESENER