

Texte pseudonymisé

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

**Audience publique du lundi, treize mai 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.**), sans état actuel connu, demeurant à B-ADRESSE1.),

**partie demanderesse**, comparant par Maître Clément SCUVÉE, en remplacement de Maître Benoît MARÉCHAL, avocats à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

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 son conseil de gérance, sinon par gérant, sinon encore par son représentant légal actuellement en fonctions,

**partie défenderesse**, comparant par Maître Bob PETESCH, en remplacement de Maître Christian HANSEN, avocats à la Cour, les deux demeurant à Schieren.

=====  
**Composition :**

METZLER Claude, juge de paix, président du tribunal du travail de Diekirch  
BLUM John, demeurant à Brandenburg, assesseur-salarié  
FAUTSCH Victor, demeurant à Wiltz, assesseur-employeur  
les deux dûment assermentés  
GODART Alain, greffier  
=====

FAITS :

Sur la base d'une requête déposée au greffe de la Justice de paix de Diekirch en date du 29 décembre 2022, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi, 23 janvier 2023 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 23 janvier 2023, l'affaire fut fixée au 17 avril 2023 pour plaidoiries. Elle fut ensuite remise au 26 juin 2023 et après d'itératives remises elle fut utilement retenue en date du 22 avril 2024 où les débats eurent lieu comme suit :

Maître Clément SCUVÉE, comparant pour la partie demanderesse, donna lecture de la requête introductive de l'instance et exposa le sujet de l'affaire.

Maître Bob PETESCH, comparant pour la partie défenderesse, fut entendu en ses moyens de défense.

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

### **le jugement qui suit :**

Par requête régulièrement déposée en date du 29 décembre 2022 au greffe de la Justice de paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a régulièrement fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de et à Diekirch aux fins de l'entendre condamner au paiement des sommes suivantes :

Dommege matériel	13.211,58.-euros ;
------------------	--------------------

Dommege moral	3.000.-euros ;
---------------	----------------

---

Total :	16.211,58.-euros
---------	------------------

avec les intérêts légaux à partir de la date de communication des motifs, sinon à partir de la demande en justice.

La requête tend encore à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.-euros et à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

### Faits :

PERSONNE1.) est entré au service de la société défenderesse par contrat à durée indéterminée du 1<sup>er</sup> juin 2020 en qualité de « chauffeur livreur B ».

Le 9 novembre 2021, le requérant a fait l'objet d'un premier avertissement, suivi en date du 15 novembre 2021 d'un second avertissement.

Le même jour l'employeur a procédé au licenciement avec préavis PERSONNE1.), préavis commençant à courir le 1<sup>er</sup> décembre 2021 pour se terminer le 31 janvier 2022.

Le requérant a en date du 16 novembre 2021 contesté le premier avertissement intervenu.

En date du 30 novembre 2021, PERSONNE1.) a contesté le second avertissement et demandé les motifs à la base du licenciement.

L'employeur a, par courrier recommandé du 23 décembre 2021, communiqué les motifs au requérant. Le courrier en question est conçu dans les termes suivants :

« LETTRE »

Le requérant a en date du 13 janvier 2022 contesté les motifs.

### Moyens et prétentions des parties :

PERSONNE1.) expose à la base de sa requête avoir demandé en date du 8 novembre 2021, l'autorisation de pouvoir utiliser la voiture de service pour se rendre à un rendez-vous médical chez le dentiste.

Dans la mesure où il utilisait ledit véhicule pour réaliser quotidiennement les trajets de son domicile vers le travail et retour, l'employeur lui aurait exceptionnellement donné l'autorisation de s'y rendre en voiture de service.

A la suite de l'intervention médicale lors de laquelle il se serait vu retirer plusieurs dents, il se serait trouvé en incapacité de travail du 9 novembre 2021 au 13 novembre 2021 inclus. Son dentiste aurait informé l'employeur de cette incapacité dès le départ du requérant.

L'employeur lui aurait en date du 9 novembre 2021 fait parvenir un premier avertissement lui reprochant de ne pas avoir ramené la voiture de service après le rendez-vous médical. Le requérant estime que cet avertissement démontrerait la

mauvaise foi de la partie défenderesse, alors qu'elle savait que le requérant était souffrant.

Le 15 novembre 2021, l'employeur lui aurait adressé un second avertissement, lui reprochant d'avoir oublié le 8 novembre 2021 un colis de grande valeur dans la voiture de service. En raison de cet oubli et dans la mesure où la société SOCIETE2.) pour laquelle la société défenderesse réalisait également des courses avait déjà à plusieurs reprises essayé de le contacter, l'employeur aurait dû envoyer un autre chauffeur-livreur au domicile du requérant pour fouiller le véhicule de service afin d'y récupérer le colis litigieux et de le faire livrer par ce dernier en Belgique.

Le licenciement serait intervenu le même jour.

Le requérant a contesté les deux avertissements, en soutenant que l'employeur lui avait toujours permis d'emmener son véhicule à son domicile après le travail. Il conteste que l'employeur lui aurait demandé le 9 novembre 2021 de ramener le véhicule à son travail. A aucun moment, où il aurait reçu des appels de la part de son employeur respectivement de la société SOCIETE2.) en relation avec le colis de grande valeur perdu. Il dit ne pas avoir eu connaissance du fait qu'un autre chauffeur livreur se serait rendu avec le double de la clef à son domicile pour y récupérer le colis perdu dans la voiture.

Les deux avertissements ne seraient par ailleurs pas joints à la lettre de motivation de sorte qu'il y aurait lieu de faire abstraction de ceux-ci.

Il conteste ensuite la régularité du licenciement, en soutenant que la lettre de motifs ne remplirait pas les conditions de précision requises par la loi et la jurisprudence.

Le caractère réel et sérieux des reproches est encore contesté. PERSONNE1.) soutient avoir encodé les trajets réalisés au courant du 8 novembre 2021 via l'application ENSEIGNE1.). Il indique encore avoir encodé les clients dans l'application qu'il utilisait pour optimiser sa route.

A la fin de son travail, il aurait ensuite transmis le scan en question et les colis non livrés à son employeur. Il conteste formellement avoir utilisé de faux check-points au courant de sa journée et affirme s'être rendu à chaque adresse à laquelle il était censé livrer un colis.

Il indique avoir encodé le code « Not home » à plusieurs kilomètres de l'adresse de livraison, en raison d'un simple oubli. Il avait réalisé ces oublis par la suite et dit avoir encodé la non-livraison un peu plus tard dans l'application de l'employeur.

L'employeur n'aurait jusqu'à ce jour jamais eu de problème avec cette pratique.

Il serait tout à fait courant que le destinataire du colis ne serait pas présent au domicile et que le colis serait seulement scanné en fin de journée. A ce moment, le destinataire recevrait un courriel pour l'informer du passage.

Par ailleurs, les pièces versées par l'employeur pour établir les reproches formulés, ne permettraient pas de le mettre en relation avec les reproches alors que ni le nom du chauffeur ni l'identité de la camionnette ne résulteraient de celles-ci.

Le reproche ne serait partant pas sérieux.

En relation avec le reproche de « ND- No delivery » à 16 heures 41 minutes, le requérant explique qu'il avait le rendez-vous médical chez son dentiste fixé à 17.00 heures, fait dont son employeur avait connaissance. Il était de ce fait logique qu'il devait quitter son travail plus tôt afin de pouvoir se rendre à ce rendez-vous. Il aurait par ailleurs eu l'accord de l'employeur de pouvoir se rendre à ce rendez-vous.

Le reproche en relation avec le non-respect des horaires ne serait pas établi non plus alors que le contrat de travail signé entre parties ne prévoyait pas d'horaires. Par ailleurs à l'analyse des données logs versées par la partie défenderesse, si le tribunal retenait que ceux-ci seraient ceux de la camionnette conduite par le requérant, on pourrait constater qu'il aurait travaillé le jour en question plus que huit heures.

Il demande de ce fait au tribunal de déclarer le licenciement intervenu abusif et de faire droit à ses demandes indemnitaires.

En relation avec le dommage matériel, il demande au tribunal de fixer une période de référence de six mois et de condamner l'employeur au paiement de la somme de 13.211,58.-euros.

Il demande encore de voir fixer le dommage moral subi en relation du licenciement intervenu au montant de 3.000.-euros.

Il requiert finalement la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 1.500.-euros.

La société défenderesse de son côté estime que le licenciement est à qualifier de régulier, étant donné que le requérant n'aurait pas respecté ses obligations professionnelles.

Selon la procédure interne, chaque chauffeur disposait d'un scan pour enregistrer les événements. Les scans seraient par la suite envoyés à SOCIETE2.) en fin de journée. Selon la procédure, si le destinataire n'est pas présent à son domicile, le

colis est scanné et un avis de passage est laissé au domicile du destinataire. Une note de « no delivery » est enregistré en l'absence du destinataire.

Il se serait avéré que le salarié aurait cependant enregistré plusieurs « Not home », alors qu'il se serait trouvé à plusieurs dizaine de kilomètres du lieu de livraison. A l'appui de ses développements, elle se base sur les données du traceur de véhicule de la camionnette. Il serait ainsi établi que le requérant ne se serait jamais rendu à l'adresse de livraison pour déposer le colis. Il résulterait par ailleurs des éléments du dossier que le requérant aurait délibérément ignoré les instructions des clients pour déposer le colis en cas d'absence du client.

Le protocole interne n'aurait ainsi pas été respecté par le requérant.

Elle conteste qu'il serait permis de scanner les colis en fin de journée. Dans la mesure où le salarié admettrait qu'il aurait scanné les colis plus tard, il aurait enfreint au règlement intérieur. Ces agissements auraient entraîné des conséquences financières pour l'employeur, alors que des problèmes de livraison entraînaient des pénalités pour le compte de l'employeur de la part de SOCIETE2.).

La société défenderesse conteste ensuite avoir marqué son accord à ce que son salarié quitte plus tôt son poste de travail. Le salarié l'aurait mis devant le fait accompli. Il aurait ainsi enregistré un « Non delivery » à 16 heures 41 minutes, alors qu'il se serait trouvé sur le chemin pour se rendre chez son dentiste et ce alors que sa journée de travail n'était pas encore terminée.

Elle demande de ce fait de débouter le requérant de sa demande et de conclut en ordre subsidiaire, si par impossible le tribunal retiendrait le caractère abusif du licenciement intervenu, au rejet de la demande au titre du dommage matériel alors que le requérant n'établirait aucune démarche pour retrouver un autre poste salarial. Elle demande en ordre subsidiaire en relation avec cette demande, de réduire la période de référence et de réduire la demande au titre du dommage moral à allouer le cas échéant à de plus justes proportions.

Elle réclame en fin de compte également l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

#### Quant à la régularité 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.

C'est donc la lettre de motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

Le tribunal constate que l'employeur reproche à son salarié d'avoir encodé le code « NH » pour « Not Home » pour plusieurs destinataires de colis, sans mentionner ni le nom des personnes, ni les heures, ni les adresses des destinataires, ni les lieux et heures où le salarié avait selon l'employeur encodé la non-livraison.

L'employeur reste par ailleurs en défaut de préciser les pénalités financières qui seraient selon lui appliquées et le préjudice financier qui résulterait des faits commis par le requérant.

Le requérant se trouvait en l'absence de ces éléments concrets dans l'impossibilité d'apprécier le caractère légitime des reproches et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité.

Par ailleurs, il y a lieu de constater que les deux avertissements mentionnés dans la lettre de motivation n'ont pas été annexés audit courrier.

Il y a en effet lieu de rappeler que la simple référence à un avertissement est insuffisante, l'employeur étant tenu d'indiquer avec précision les faits ou fautes ayant donné lieu à cet avertissement (cf. : Cour d'appel, 9 juillet 2007, n°33976 du rôle).

Il s'ensuit que si la lettre d'avertissement n'a pas été jointe à la lettre de licenciement et que le fait précis ayant fait l'objet de cet avertissement n'est pas non plus repris dans la lettre en question, il n'y a pas lieu de tenir compte des griefs y énoncés dans le cadre de l'appréciation de la gravité des fautes reprochées au salarié (en ce sens : Cour d'appel, 5 janvier 2023, n° CAL-2021-00107 du rôle).

En raison de l'imprécision des motifs, le licenciement intervenu est à déclarer abusif.

#### Quant au préjudice matériel

Dans la fixation des dommages-intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service de l'employé ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le congédiement doit être indemnisé.

Ainsi, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. 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 et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur (Cour d'appel, 7 juillet 2005, numéro 29523 du rôle).

En l'espèce, PERSONNE1.) avait une ancienneté de service d'une année et cinq mois au moment du licenciement. Au vu de cette ancienneté, il y a lieu de fixer une période de référence de deux mois à partir du licenciement.

Le requérant ne verse aucune documentation quant à une recherche active réalisée par lui à la suite du licenciement. Il se borne à communiquer un certificat médical en relation avec un burnout au travail à partir de janvier 2022.



Aucun dommage matériel n'a été subi par le requérant alors qu'il se trouvait en période de préavis pendant la période de référence.

Il y a lieu de le débouter de sa demande.

#### Quant au préjudice moral

PERSONNE1.) demande au tribunal de fixer la somme de 3.000.-euros au titre du préjudice moral subi.

En tenant compte des circonstances dans lequel le licenciement est intervenu, et de l'ancienneté du requérant, le tribunal décide de fixer l'indemnité devant revenir de ce chef au requérant à 500.-euros.

#### Quant à l'indemnité de procédure

Le requérant requiert encore la condamnation de son ancien employeur au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de faire droit à sa demande et de lui allouer à ce titre la somme de 400.-euros.

Succombant et étant à condamner aux dépens, il y a lieu de débouter la société défenderesse de sa demande.

#### Quant à l'exécution provisoire

Aux termes de l'article 148 du nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

Dans la mesure où aucune condamnation quant à une créance salariale n'est intervenue, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

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

le tribunal du travail de et à Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort ;

- reçoit** la demande de PERSONNE1.) en la forme;
- se déclare** compétent pour en connaître ;
- déclare** abusif le licenciement avec préavis intervenu le 15 novembre 2021 à l'égard de PERSONNE1.);
- déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel;
- déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral à concurrence de 500.-euros ;
- condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.), la somme de 500.-euros avec les intérêts légaux à partir du 29 décembre 2022, jour de la demande en justice jusqu'à solde ;
- déclare** la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure fondée à hauteur de 400.-euros ;
- condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.), la somme de 400.-euros à ce titre ;
- déclare** non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure ;
- dit** qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement ;
- condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

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 Alain GODART, 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

Alain GODART