Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 19/2025
E-TRAV-76/24

Audience publique du 6 janvier 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

- partie demanderesse - comparant par Maître Gil SIETZEN, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, avocats à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., ayant son siège social L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

- partie défenderesse - comparant par Maître Fanny CAQUARD, en remplacement de Maître Thibault CHEVRIER, avocats à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 3 mai 2024, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 3 juin 2024, date à laquelle l'affaire fut fixée au 7 octobre 2024.

Suite à une ultime remise à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 3 décembre 2024.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

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

le jugement

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 3 mai 2024, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants de :

- Indemnité compensatoire de préavis : 45.701,76 €
- Indemnité de départ : 22.850,88 €
- Préjudice matériel : 45.701,76 €
- Préjudice moral : 45.701,76 €
- Congés non pris : 6.868,47 €

soit en tout 166.824,63 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il réclama encore le remboursement de ses frais et honoraires d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 3 décembre 2024, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, le requérant :

- déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel à 21.507,06 € ;
- évalua sa demande relative aux frais d'avocat à 5.184,40 €.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société défenderesse réclama de manière reconventionnelle les montants de :

- 2.817,83 € à titre de remboursement de congés trop pris ;
- 2.000 € à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail ayant pris effet le 1er novembre 2008, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « technico-commercial ».

Il explique qu'en date du 21 septembre 2023 vers 06.45 heures, avant d'entamer sa journée de travail, il se trouvait dans la cafétéria avec plusieurs de ses collègues de travail et qu'ils étaient en train d'évoquer la stratégie commerciale de la direction, composée de PERSONNE2.) et de PERSONNE3.).

PERSONNE1.) fait valoir qu'au bout de quelques instants, PERSONNE2.) est arrivé d'un air contrarié et que, sur question, il a pointé du doigt le requérant en répondant que « *je ne sais pas comment virer un incompétent* ».

Le requérant fait encore valoir que par la suite, le directeur s'est directement adressé à lui en lui disant : « *Tu as 10 minutes, je veux ta lettre de démission* ».

Il fait finalement valoir que confronté à son refus de démissionner, le directeur lui a indiqué que « *dans une heure, tu as ta lettre de licenciement* ».

Le requérant estime ainsi avoir fait l'objet d'un licenciement oral, abusif.

Il explique encore qu'après avoir été mis à pied le même jour, l'employeur a procédé dès le lendemain à son licenciement avec effet immédiat en lui adressant un courrier du 22 septembre 2023 rédigé comme suit :

« *Monsieur,*

Par la présente, nous sommes au regret de vous informer que nous avons décidé de résilier votre contrat de travail conclu en date du 14 octobre 2008 avec effet immédiat, pour motif grave et ce conformément à l'article L.124-10 du Code du travail.

Les motifs de licenciement sont les suivants :

Le jeudi 21 septembre 2023, aux alentours de 6h45, vous étiez au réfectoire avec Monsieur PERSONNE4.) pour boire un café.

Monsieur PERSONNE2.) est arrivé également aux alentours de 6h45 dans le couloir du réfectoire sans que vous ne le remarquiez et il vous a entendu tenir les propos suivants :

« PERSONNE5.) râle que nous n'avons pas d'argent, elle est incompétente pour gérer une société.
Moi j'ai travaillé pour Monsieur PERSONNE6.) et pas pour eux.
PERSONNE2.) est aussi incompétent que PERSONNE5.), leur vision n'est pas celle de PERSONNE6.), ils n'ont absolument pas de stratégie.
Moi je vais retourner au service commercial et je vais leur montrer ce que c'est un commercial. »

Le fait de dénigrer les membres de votre hiérarchie, à savoir PERSONNE5.), Associée et Directrice Financière de notre société, ainsi que PERSONNE2.), Associé et Gérant de notre société, est tout bonnement inacceptable et inadmissible.

De plus, les circonstances que ces propos visant à insulter les responsables de l'entreprise ont été tenus :

- *à l'insu des personnes que vous dénigrez, et,*
- *auprès d'un technicien, Monsieur PERSONNE7.), qui travaille dans le service technique que vous dirigez,*

aggravent nécessairement leur caractère absolument intolérable.

Nous considérons que de tels propos insultants, tenus dans ces circonstances, caractérisent un manque de respect grave, visant plusieurs personnes de la direction, et avec pour seul objectif que de remettre en cause notre autorité en tant que direction.

Au vu (du) trouble caractérisé au sein de notre entreprise, ces propos sont à qualifier de motif grave rendant définitivement et immédiatement impossible le maintien de nos relations de travail (…) ».

PERSONNE1.) explique avoir protesté contre ledit congédiement suivant courrier du 27 septembre 2023, les motifs invoqués n'ayant pas été libellés avec la précision requise.

Il considère encore que les faits reprochés ne constituent pas des motifs réels et sérieux de licenciement.

Le requérant conteste ainsi avoir injurié les membres de la direction.

Il conteste encore avoir tenu les paroles qui lui sont reprochées.

Il estime finalement que lesdits faits ne sont pas de nature à pouvoir justifier son licenciement avec effet immédiat.

Considérant dès lors son congédiement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à six mois de salaire, soit la somme de (6 x 7.616,96 =) 45.701,76 €.

Il prétend par ailleurs au paiement d'une indemnité de départ de trois mois, soit la somme de (3 x 7.616,96 =) 22.850,88 €.

Le requérant, qui explique avoir effectué de nombreuses recherches d'emploi avant de créer sa propre société en février 2024, conclut encore à l'octroi d'un montant de 21.507,06 € à titre de réparation de son préjudice matériel, ce montant correspondant à la différence - pendant une période de référence qu'il demande à voir fixer d'octobre 2023 à mars 2024 - entre les salaires qu'il aurait continué à gagner auprès de son ancien employeur en l'absence de licenciement et les indemnités de chômage qu'il admet avoir touchées de la part du Pôle emploi pendant cette même période.

Il conclut encore à la réparation de son préjudice moral évalué à 45.701,76 €.

PERSONNE1.) réclame finalement un montant de 6.868,47 € à titre d'indemnité pour le congé non encore pris à la fin de son contrat.

A l'appui de cette demande, il explique que pendant la période du 15 octobre 2020 au 16 avril 2022, il se trouvait de manière continue en incapacité de travail de sorte qu'il cumulait les congés payés sans aucune possibilité de les prendre.

Il explique encore que malgré la prise, depuis son retour, de 41 jours de congé en 2022 et de 38 jours en 2023, il disposait toujours - d'après le décompte du livre des congés - d'un solde de 19,50 jours de congé à la fin de son contrat.

Or, le requérant expose que - sous le prétexte que tout le congé reporté de l'année 2022 n'avait pas été pris avant le 31 mars 2023 - l'employeur a modifié ce décompte

en retranchant de ce solde le congé non encore pris au 31 mars 2023 (soit 27,5 jours) et en annulant ainsi les 19,50 jours de congé auquel il pouvait prétendre.

Expliquant ne pas avoir pu prendre dans son intégralité le congé cumulé avant le 31 mars 2023 et estimant disposer - aux termes de l'article 9 de la convention n°132 de l'Organisation internationale du Travail - d'un délai de dix-huit mois à compter de la fin de l'année ouvrant droit au congé pour prendre ce même congé, PERSONNE1.) prétend au paiement d'une indemnité de 6.868,47 € correspondant au 19,50 jours de congé supprimés par l'employeur.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. s'oppose à la demande.

Elle précise tout d'abord que bien que le contrat de travail prévoyait une prise d'effet à partir du 1er novembre 2008, ce n'est qu'en date du 19 novembre 2008 que le salarié est effectivement entré à ses services.

Elle précise encore qu'après son incapacité de travail continue de 2020 à 2022, le salarié ne pouvait plus exercer en tant que « technico-commercial » de sorte qu'il a été nommé responsable du service après-vente.

En ce qui concerne les motifs du licenciement, la société défenderesse fait valoir qu'en date du 21 septembre 2023 :

- PERSONNE1.) se trouvait au réfectoire avec PERSONNE4.), membre du service après-vente et partant subalterne du requérant ;
- que l'associé-gérant PERSONNE2.) l'a alors entendu dire à son collègue de travail que la directrice financière PERSONNE5.) était « *incompétente* », que le sieur PERSONNE2.) était « *aussi incompétent que PERSONNE5.)* » et que le requérant n'avait travaillé que pour l'ancien gérant PERSONNE6.) qui contrairement à ses successeurs avait une vision et une véritable stratégie ;
- que le requérant est même allé plus loin ;
- qu'ainsi, il a déclaré qu'il ne trouvait pas normal que PERSONNE5.) distribuait les demandes d'offres aux commerciaux et se gardait les belles affaires, que la direction n'était pas à la hauteur de ses responsabilités et que PERSONNE2.) était un « fils à papa » ;
- qu'interpellé par PERSONNE2.), le salarié a ensuite nié les faits et qu'il a refusé de s'excuser.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. explique que suite à ce comportement, l'employeur a procédé à la mise à pied conservatoire du requérant en attendant son licenciement, celui-ci lui ayant été notifié en bonne et due dès le lendemain, 22 septembre 2023.

La société défenderesse conteste dès lors tout licenciement oral.

Elle conteste encore avoir déclaré ne pas savoir « *comment se débarrasser d'un incompétent* », le gérant ayant au contraire déclaré que : « *Comment tu veux que ça aille quand il y a des personnes qui traitement le patron d'incompétent devant le personnel* ».

Elle considère ensuite que le licenciement écrit est fondé sur des motifs précis, réels et sérieux.

Elle estime en effet que loin de constituer un simple écart de langage lors d'une discussion informelle, le salarié a dénigré sa hiérarchie en présence de collègues de travail.

Elle estime encore qu'en ne respectant pas l'approche commerciale de ses supérieurs, le salarié a remis en cause leur autorité.

A l'appui de son argumentation, elle renvoie à une attestation testimoniale.

Elle conclut encore au rejet des attestations testimoniales adverses, celles-ci constituant des témoignages indirects dont le contenu serait contredit par les déclarations de son propre témoin.

Considérant dès lors le licenciement comme étant fondé et justifié sur base des seuls éléments du dossier, la société défenderesse conclut au débouté pur et simple des revendications indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle formule l'offre de preuve suivante :

« Le 21 septembre 2023, aux alentours de 6.45 heures, Monsieur PERSONNE1.), employé de la société SOCIETE1.) SARL depuis le 19 novembre 2008, et responsable du service après-vente, s'est rendu au réfectoire avec Monsieur PERSONNE4.), alors technicien du service après-vente dirigé par Monsieur PERSONNE1.) pour boire un café.

Monsieur PERSONNE2.), associé et gérant de la société SOCIETE1.) est arrivé également aux alentours de 6.45 heures au réfectoire sans être remarqué par les salariés présents et a entendu Monsieur PERSONNE1.) tenir les propos suivants à l'encontre de Monsieur PERSONNE2.) et de Madame PERSONNE3.), associée et directrice financière de la société :

« PERSONNE5.) râle que nous n'avons pas d'argent, elle est incompétente pour gérer une société.
Moi, j'ai travaillé pour Monsieur PERSONNE6.) et pas pour eux.
PERSONNE2.) est aussi incompétent que PERSONNE5.), leur vision n'est pas celle de PERSONNE6.), ils n'ont absolument pas de stratégie.
Moi je vais retourner au service commercial et je vais leur montrer ce que c'est un commercial. »

Monsieur PERSONNE1.) a également déclaré, toujours en présence de Monsieur PERSONNE4.) mais également de Monsieur PERSONNE8.) qu'il ne trouvait pas normal que Madame PERSONNE3.) distribuait les demandes d'offre aux commerciaux et se gardait les belles affaires et qu'il voulait montrer ce que c'était un vrai commercial.

Il a également déclaré que Monsieur PERSONNE2.) et Madame PERSONNE3.) n'étaient pas à la hauteur de leurs responsabilités, qu'ils n'avaient pas de stratégie et que pour lui, PERSONNE2.) était un « fils à papa », ayant reçu « tout cuit dans la bouche ».

Il a encore dit que Monsieur PERSONNE2.) n'avait aucune compétence pour diriger la société et que Madame PERSONNE3.) ne faisait que suivre les directives de Monsieur PERSONNE2.) et qu'ils n'avaient pas de vision.

Il a affirmé avoir été embauché par Monsieur PERSONNE6.) et avoir travaillé pour lui et non pas pour Monsieur PERSONNE2.) et Madame PERSONNE3.).

Lorsque Monsieur PERSONNE9.), également salarié de la société, est arrivé au réfectoire, il a dit à Monsieur PERSONNE2.) que ça n'avait pas l'air d'aller, Monsieur PERSONNE2.) a répondu : « Comment tu veux que ça aille quand il y a des personnes qui traitement le patron d'incompétent devant le personnel ».

A titre plus subsidiaire et à supposer que le licenciement soit déclaré abusif, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. conteste le quantum de l'indemnité compensatoire de préavis alors qu'elle estime qu'il y a lieu d'en déduire le chômage touché en France.

Elle estime par ailleurs qu'au vu de l'ancienneté du requérant, son indemnité de départ n'est que de deux mois.

Elle s'oppose ensuite à la demande relative au préjudice matériel, PERSONNE1.) n'ayant ni effectué de recherches sérieuses d'emploi, ni documenté ses diligences en rapport avec la constitution de sa société. Elle estime encore que la période de référence ne saurait de toute façon dépasser la date de ladite constitution, soit le 8 février 2024.

Elle conteste ensuite tant le principe, que le quantum du préjudice moral invoqué par le salarié.

La société défenderesse conclut finalement au débouté de la demande relative au congé.

Elle considère en effet que suite à la reprise de ses heures de travail normales en avril 2022, le salarié aurait dû prendre le congé accumulé jusqu'au 31 mars 2023 au plus tard.

Tout le congé reporté n'ayant pas été pris et le requérant n'ayant pas versé de pièces permettant de retenir qu'il aurait demandé congé et que ce dernier lui aurait été refusé, l'employeur estime que c'est à juste titre qu'il a procédé au recalcul du solde des congés.

Elle fait encore valoir qu'il résulte de ce recalcul que loin d'avoir droit à des congés non encore pris, le salarié a d'ores et déjà pris trop de congés.

La société défenderesse réclame dès lors, sur base du décompte rectifié faisant apparaître une prise excessive de congés de huit jours, la condamnation de PERSONNE1.) à lui rembourser le montant de (8 jours x 8 heures x 44,0286 € =) 2.817,83 €.

Motifs de la décision :

Quant à la résiliation du contrat de travail :

- Le licenciement oral :

Le salarié affirme avoir été licencié oralement par PERSONNE2.) dès le 21 septembre 2023 avant d'avoir été mis à pied.

La société défenderesse conteste tout licenciement oral.

Il y a lieu de rappeler qu'il appartient à celui qui prétend avoir fait l'objet d'un licenciement à le prouver, étant entendu que le licenciement ne peut résulter que d'un acte par lequel l'employeur manifeste de manière indubitable et irrémédiable à l'égard de son salarié son intention de mettre fin au contrat de travail (Cour d'appel, 9 décembre 2004, n°28197 du rôle).

Il appartient dès lors au requérant qui se prévaut d'un licenciement oral de prouver les circonstances exactes permettant de retenir l'intention manifeste et indubitable de l'employeur de rompre oralement la relation de travail.

PERSONNE1.) n'ayant avancé aucun argument de nature à permettre de conclure à l'existence d'un tel licenciement, le contrat de travail n'a dès lors été résilié que suite à la notification de son licenciement écrit avec effet immédiat du 22 septembre 2023.

- Le licenciement écrit :

Les parties sont en désaccord sur le caractère précis, réel et sérieux des motifs invoqués dans le courrier du 22 septembre 2023.

Il y a lieu de rappeler que conformément à 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 ainsi que les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

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.

L'indication du ou des motifs du congédiement doit en effet être fournie 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 congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement et socialement anormal et de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués et, d'autre part au juge d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient bien à ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée.

Il y a encore lieu de rappeler que la lettre de licenciement fixant les termes du débat devant les juridictions et étant dès lors le seul support valant énonciation des motifs, l'employeur ne peut être admis à pallier aux lacunes et carences de la lettre comportant les motifs du congédiement.

Ainsi, si l'employeur a la faculté d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires, cette faculté ne peut cependant être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs, et la possibilité de compléter les précisions fournies ne peut suppléer à une absence de précision originaire des motifs énoncés et ne saurait permettre à l'employeur d'indiquer des motifs nouveaux.

En l'espèce, il résulte de la lettre de licenciement du 22 septembre 2023 que l'employeur reproche au salarié d'avoir critiqué l'approche commerciale de la direction en qualifiant sa hiérarchie d'incompétente.

L'employeur ayant par ailleurs précisé les circonstances dans lesquelles ces propos ont été tenus, le requérant ne saurait raisonnablement prétendre avoir ignoré ce qui lui est reproché de sorte que le moyen tiré de l'imprécision des motifs est à rejeter.

En revanche, la lettre de licenciement ne fait pas état du fait que le salarié aurait reproché à PERSONNE5.) de se garder les meilleures affaires, ni d'avoir qualifié PERSONNE2.) de « fils à papa ».

Il ne résulte par ailleurs pas des motifs invoqués dans ledit courrier que le requérant aurait été interpellé par le directeur après ses prétendues déclarations de sorte que l'employeur ne saurait actuellement lui reprocher d'avoir nié les faits et de ne pas s'être excusé immédiatement après l'incident.

Ces reproches étant à qualifier de nouveaux, il n'y a pas lieu d'en tenir compte.

L'employeur ne pouvant combler cet oubli par le biais d'une mesure d'instruction, l'offre de preuve telle que formulée par la société défenderesse est à rejeter pour autant qu'elle vise à établir les faits non expressément visés dans le courrier de licenciement.

En ce qui concerne ensuite le caractère réel et sérieux des motifs avancés par l'employeur dans son courrier, il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L. 124-11 (3) du Code de travail :

« *En cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur* ».

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 que le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse est celle qui revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail. Dans le cadre d'un licenciement avec effet immédiat, tel qu'en l'espèce, la gravité du fait reproché doit, aux termes de l'article L.124-10 (2) du Code du travail, rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Il appartient dès lors à la société défenderesse de prouver tant la matérialité que la gravité des faits reprochés à l'appui du licenciement.

Or, si l'employeur s'est référé à l'occasion de ses plaidoiries à une attestation testimoniale du salarié PERSONNE4.) pour prouver le caractère réel et sérieux du comportement reproché, force est toutefois de constater que ladite attestation n'a pas été versée.

Il ne résulte par ailleurs ni du dossier, ni du plumitif d'audience que la société défenderesse ait versé de quelconques pièces, seules deux jurisprudences ainsi que l'offre de preuve ayant été remises à l'audience.

Les faits tels qu'invoqués ne résultent dès lors pas d'ores et déjà des éléments du dossier.

Il est par ailleurs admis que dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

Or, le tribunal considère que les paroles reprochées au salarié, à les supposer même établis, constitueraient certes un comportement fautif et déplacé à l'égard de l'employeur, mais ne sont pas de nature à revêtir une gravité suffisante, en tant que comportement unique et isolé, pour justifier le licenciement avec effet immédiat d'un salarié âgé de 49 ans disposant d'une carrière professionnelle sans faille de presque quinze années.

Il s'ensuit que l'offre de preuve formulée par l'employeur est à rejeter pour défaut de pertinence pour autant qu'elle vise à établir la matérialité des faits invoqués.

Le licenciement du 22 septembre 2023 n'étant dès lors pas fondé sur des motifs réels et sérieux, il y a lieu de le déclarer abusif.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

Le requérant réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à six mois de salaire.

Conformément à l'article L.124-6 du Code du travail, la partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

L'employeur ayant procédé sans droit au licenciement sans préavis de son salarié, ce dernier peut prétendre, au vu de son ancienneté (moins de quinze ans), au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de six mois.

La partie défenderesse estime qu'il y a lieu de déduire du montant réclamé les indemnités de chômage touchées en France.

Or, il a été décidé que l'indemnité compensatoire de préavis constitue un montant forfaitaire, dû sans considération du préjudice réellement subi par le salarié du fait de la brusque rupture du contrat de travail (en ce sens : Cour d'appel, 16 mars 2017, n°42799 du rôle).

La société défenderesse n'ayant pas autrement expliqué son moyen, il y a lieu de passer outre et de faire droit à la demande de PERSONNE1.) pour le montant réclamé de (6 x 7.616,96 =) 45.701,76 €.

Quant à l'indemnité de départ :

Le requérant réclame encore une indemnité de départ de trois mois, soit le montant de (3 x 7.616,96 =) 22.850,88 €.

L'employeur considère qu'au vu de son ancienneté, ladite indemnité ne saurait dépasser deux mois.

Aux termes de l'article L.124-7 (1), alinéa 1er du Code du travail :

« *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, a droit à une indemnité de départ après une ancienneté de services continus de cinq années au moins (…)* ».

Au vu de l'ancienneté du salarié (moins de quinze ans) et par application de l'alinéa 3 de ce même paragraphe, PERSONNE1.) peut prétendre à une indemnité de départ correspondant à deux mois de salaire.

La base de calcul n'ayant pas fait l'objet de contestations, il y a dès lors lieu de condamner la société défenderesse à payer à son ancien salarié une indemnité de départ de (2 x 7.616,96 =) 15.233,92 €.

Quant aux dommages et intérêts :

Conformément à l'article L.124-12 (1) du Code du travail, le salarié abusivement licencié peut prétendre à la réparation des préjudices moral et matériel qu'il a subis du fait de son licenciement abusif.

PERSONNE1.) réclame ainsi un montant de 21.507,06 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi pendant une période de référence de six mois.

L'employeur s'oppose à cette demande en reprochant au salarié de ne pas avoir effectué de recherche sérieuse d'un nouvel emploi.

Il y a lieu de rappeler que si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le congédiement doivent être indemnisés. 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 en emploi de remplacement.

Il y a par ailleurs lieu de rappeler que dans la mesure où le préjudice matériel en lien causal avec le licenciement est à apprécier *in concreto*, il y a lieu de tenir compte dans l'évaluation du préjudice effectivement subi de toutes les indemnités touchées par le salarié pendant la prédite période.

La période de référence revendiquée par le requérant étant d'ores et déjà couverte par l'indemnité compensatoire de préavis ci-avant alloué, il n'a pas subi de préjudice matériel de sorte que sa demande est à rejeter.

PERSONNE1.) réclame encore six mois de salaire à titre de réparation de son préjudice moral.

Les dommages et intérêts pour préjudice moral sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracas causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances du licenciement.

Compte tenu de tous les éléments du dossier, le tribunal fixe *ex aequo et bono* à 3.000 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Quant au congé :

Les parties sont finalement en désaccord quant au congé non pris.

PERSONNE1.) se prévaut en effet d'un solde de 19,5 jours de congé pour réclamer le paiement d'une indemnité de 6.868,47 €, alors que l'employeur lui reproche d'avoir d'ores et déjà dépassé son droit au congé et lui réclame du chef du congé trop pris le remboursement d'un montant de 2.817,83 €.

Le litige porte plus particulièrement sur le report du congé de l'année 2022, le salarié estimant avoir droit à 18 mois pour prendre le congé cumulé pendant son incapacité de travail prolongée de 2020 à avril 2022.

Aux termes de l'article L.233-9 du Code du travail, le congé de récréation doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier.

Comme le congé doit être pris au cours de l'année de calendrier, le report du congé est en principe interdit par la loi, sauf dans quelques cas très exceptionnels tels que :

- le report du congé proportionnel de la première année lequel n'a pas pu être acquis dans sa totalité durant l'année en cours (article L.233-9, alinéa 2) ;
- le report du congé jusqu'au 31 mars de l'année qui suit si, en raison des besoins du service et des désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise, le congé n'a pas pu être pris dans son intégralité durant l'année du calendrier (article L.233-10, alinéa 1er) ;
- le report du congé non encore pris au début du congé de maternité (article L.332-3 (3)).

Si le report du congé non pris pour cause de maladie n'est prévu par aucun texte, il se dégage toutefois de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne que le droit au congé annuel payé ne doit pas s'éteindre à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national, lorsque le travailleur a été en congé de maladie pendant tout ou partie de la période de référence et que son incapacité de travail a perdurée jusqu'à la fin de sa relation de travail, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit au congé annuel payé.

En l'espèce, il résulte des explications concordantes des parties à l'audience que pendant la période du 15 octobre 2020 au 16 avril 2022, le requérant se trouvait en incapacité de travail.

Il résulte du relevé des congés de l'année 2021 que le salarié n'ayant pu prendre son congé en raison de sa maladie, il a cumulé 48 jours de congé jusqu'à la fin de l'année 2021, dont 17 jours reportés de l'année 2020.

Il résulte encore du relevé des congés de l'année 2022 que suite à son retour en avril 2022, le salarié a pris 41 jours de congé de sorte qu'il disposait à la fin de l'année 2022 d'un solde de (48 – 41 =) 7 jours de congé reportés de l'année 2021.

Si le salarié a été malade jusqu'en avril 2022 de sorte qu'il n'a pas pu prendre ses congés des années 2020 et 2021 pendant la durée de son incapacité de travail, ladite incapacité n'a toutefois pas perduré jusqu'à la fin de sa relation de travail de sorte que ledit congé aurait pu être pris à partir de son retour de maladie et ce bien au-delà des 41 jours effectivement pris jusqu'en décembre 2022.

C'est à tort que le salarié se prévaut à cet égard du délai de dix-huit mois prévu à l'article 9 de la convention n°132 de l'Organisation internationale du Travail, celle-ci laissant à ses membres, qui l'ont ratifié, le choix de prévoir dans leur droit interne un délai plus court que celui fixé à l'article 9.1 (cf. Cour d'appel, 14 avril 2005, n°28034 du rôle).

PERSONNE1.) ne saurait dès lors plus prétendre au paiement d'une indemnité pour les sept jours de congé non pris des années 2020 et 2021.

En ce qui concerne le congé de l'année 2022, il résulte du relevé de congé que le requérant pouvait prétendre à 26 jours de congé légal, à 3 jours de congé supplémentaire ainsi qu'à 1,5 jours de congé extraordinaire pour cause de déménagement.

Tout le congé pris au courant de l'année 2022 ayant été imputé sur le solde reporté des années 2020 et 2021, PERSONNE1.) disposait dès lors au 31 décembre 2022 d'un solde de (26 + 3 + 1,5 =) 30,5 jours de congé que l'employeur a reporté sur le relevé des congés à l'année 2023.

Il résulte encore de ce dernier relevé que le salarié n'a pris que dix jours de ce congé reporté jusqu'au 31 mars 2023.

Il s'ensuit qu'à défaut pour le salarié d'avoir avancé d'autres arguments, le solde du congé reporté non encore pris de l'année 2022 (soit 30,5 -10 = 20,5 jours) est à déclarer prescrit en application des dispositions de l'article L.233-10 du Code du travail.

En ce qui concerne le congé légal de l'année 2023, il résulte du relevé des congés de l'année 2023 que PERSONNE1.) pouvait prétendre jusqu'à son licenciement à 19 jours de congé, plus un jour de congé supplémentaire, soit en tout 20 jours de congé.

Dans la mesure où il résulte de ce même relevé que pendant la période du 1er avril 2023 au 22 septembre 2023 (date de son licenciement), le salarié a pris 28 jours de congé (soit huit jours de trop), sa demande relative au congé est à rejeter.

La demande reconventionnelle de l'employeur est en revanche à déclarer fondée pour la somme réclamée de (8 jours x 8 heures x 44,0286 € =) 2.817,83 €.

Quant aux frais et honoraires d'avocat :

Le requérant réclame finalement la somme de 5.184,40 € à titre de remboursement de ses frais d'avocat.

Par arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation a retenu que les frais non compris dans les dépens, partant également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Force est toutefois de constater que dans le cadre de la présente procédure, la représentation par voie d'avocat n'est pas obligatoire.

Abstraction faite de la circonstance que le montant réclamé ne correspond pas aux pièces versées, le tribunal considère dès lors que le choix de PERSONNE1.) de faire gérer son litige par une tierce personne ne saurait être opposable à la partie défenderesse dans la mesure où il ne s'agit pas d'un préjudice imputable à une faute de la partie adverse, mais d'un choix délibéré dont le requérant doit seul supporter les éventuelles conséquences.

Il n'y a dès lors pas lieu de faire droit à cette demande.

Quant aux indemnités de procédure :

Chacune des parties réclame le paiement d'une indemnité de procédure.

Le requérant n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application des dispositions de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, sa demande est à rejeter.

Au vu de l'issue du litige, la demande reconventionnelle de la société défenderesse sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile est également à rejeter.

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.

Le requérant ne s'étant pas vu allouer de salaires et n'ayant pas fait valoir d'arguments déterminants en faveur de la mesure sollicitée, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

Par ces motifs

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette,
siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés,
statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la requête en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande relative au préjudice matériel et de l'évaluation de sa demande relative aux frais d'avocat ;

donne acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. de ses demandes reconventionnelles ;

dit que PERSONNE1.) n'a pas prouvé l'existence d'un licenciement oral en date du 21 septembre 2023 ;

dit que le contrat de travail entre parties n'a été résilié que suite à la notification du licenciement avec effet immédiat écrit du 22 septembre 2023 ;

déclare ce licenciement abusif ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité de préavis fondée pour le montant de 45.701,76 € ;

dit sa demande relative à l'indemnité de départ fondée à concurrence du montant de 15.233,92 € ;

dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 3.000 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de (45.701,76 + 15.233,92 + 3.000 =) 63.935,68 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 3 mai 2024, jusqu'à solde ;

dit les demandes de PERSONNE1.) relatives au préjudice matériel, au congé non pris et au remboursement des honoraires d'avocat non fondées ;

en déboute ;

dit la demande reconventionnelle relative au congé trop pris fondée ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. le montant de 2.817,83 € ;

dit les demandes respectives des parties sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile non fondées ;

en déboute ;

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

Frank NEU, juge de paix, président,
Armand ROBINET, assesseur-patron,
Joël SCHWINNINGER, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière,

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.