Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 21/2025
E-TRAV-78/24

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 Sandrine LENERT-KINN, avocat à Esch-sur-Alzette,

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 Gil SIETZEN, en remplacement de Maître Rachel JAZBINSEK, avocats à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 6 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 6 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 :

- Préjudice matériel : 8.000 €
- Préjudice moral : 2.000 €

soit en tout 10.000 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il réclama encore une indemnité de procédure de 1.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

La requête, déposée 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, PERSONNE1.) déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel au montant de 2.118,09 €.

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 prenant effet le 7 mars 2022, il s'est vu embaucher par la société défenderesse en qualité de « ALIAS1.) ».

Il fait valoir que suivant courrier du 30 novembre 2023, l'employeur a procédé à son licenciement moyennant le préavis légal de deux mois.

Le requérant explique que suite à sa demande du 7 décembre 2023, il s'est vu notifier les motifs dudit congédiement par un courrier du 11 décembre 2023, l'employeur y faisant allusion à des motifs économiques.

PERSONNE1.) explique avoir contesté contre ledit congédiement par courrier de son syndicat datant du 9 janvier 2024, les motifs avancés n'étant ni précis, ni réels, ni sérieux.

Il conteste encore la pertinence des documents comptables actuellement versés en cause.

Il conclut finalement au rejet des attestations testimoniales adverses, celles-ci ne respectant pas les prescriptions de l'article 402 du Nouveau code de procédure civile et tendant par ailleurs à établir des motifs différents de ceux invoqués et postérieurs à la notification de son congédiement.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame tout d'abord un montant de 2.118,09 € à titre de réparation de son préjudice matériel.

Il explique que ce montant correspondant à la différence – pendant une période qu'il demande à voir fixer à cinq mois (soit du 1er février 2024 au 30 juin 2024) – entre les salaires qu'il aurait continué à toucher auprès de son ancien employeur en l'absence de licenciement sur base d'une moyenne de rémunération comportant les heures supplémentaires prestées pendant les six derniers mois, et les revenus moindres qu'il explique avoir touchés auprès de son nouvel employeur à partir du 19 février 2024.

Il réclame encore la réparation de son préjudice moral évalué à 2.000 €.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.À R.L. s'oppose à la demande.

Si elle ne conteste pas l'imprécision des motifs du licenciement, elle fait toutefois valoir, sur base de documents comptables, que lesdits motifs sont bien réels et sérieux.

A supposer que le congédiement du requérant soit malgré tout déclaré abusif, elle s'oppose aux revendications indemnitaires adverses.

La société défenderesse conteste ainsi tout d'abord le quantum du préjudice matériel réclamé, le nouveau contrat de travail prévoyant un salaire sensiblement identique de sorte qu'elle considère que le maintien de la période de référence au-delà de la signature dudit contrat n'est pas justifié.

Elle demande dès lors à voir limiter l'indemnisation de la perte de rémunération du salarié à la seule période de dix-neuf jours situés entre la fin du préavis et le début du nouveau contrat de travail.

Elle fait encore état de la faible ancienneté du requérant.

Elle s'oppose ensuite au préjudice moral, le salarié n'ayant pas dû se faire de soucis particuliers concernant son avenir professionnel.

Elle s'oppose finalement à la demande relative à l'indemnité de procédure, PERSONNE1.) étant syndiqué et ses frais de représentation étant dès lors pris en charge par son syndicat.

Motifs de la décision :

Quant à la précision des motifs du licenciement :

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, l'employeur doit en cas de licenciement avec préavis et sur demande du salarié énoncer avec précision par lettre

recommandée 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, 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 afin de permettre tant au salarié d'en apprécier le caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité qu'au juge de vérifier si les motifs s'identifient effectivement à ceux énoncés par l'employeur à l'appui du licenciement.

Dans l'hypothèse d'un licenciement fondé - tel qu'en l'espèce - sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service, la loi n'exige pas l'existence de difficultés économiques pour justifier le licenciement, mais prend en considération les seules nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Il s'ensuit qu'afin de permettre au salarié d'apprécier le caractère légitime ou non du motif invoqué et d'éviter ainsi tout abus de la part de l'employeur, ce dernier est tenu d'indiquer les raisons de la réorganisation voire de la suppression de postes ou d'emplois et de préciser les mesures de restructuration et leur incidence sur le poste occupé par le salarié concerné.

En l'espèce, il résulte de la lettre de motivation que l'employeur a motivé le licenciement dans les termes suivants :

« *Monsieur,*

Je reviens vers vous à la suite de votre courrier du 07.12.2023, demandant le motif de votre licenciement.

Vous avez été licencié pour motif ECONOMIQUE, comme indiqué dans le courrier du 30 novembre.

Mes salutations distinguées ».

En se contentant ainsi de confirmer la nature économique du licenciement sans fournir aucune autre indication de nature à permettre au salarié de vérifier si et dans quelle mesure son licenciement était justifié par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, l'employeur n'a pas permis à PERSONNE1.) d'apprécier les causes et la portée exactes de son licenciement de sorte qu'il n'a pas été mis en mesure d'apprécier le caractère légitime ou non du motif invoqué.

Les motifs ne correspondent dès lors pas aux exigences de la loi et de la jurisprudence en la matière.

L'employeur ne pouvant pallier aux imprécisions de sa lettre des motifs, il n'y a pas lieu de prendre en compte ni les documents comptables de la société défenderesse, ni ses attestations testimoniales.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, le licenciement du 30 novembre 2023 est dès lors à déclarer abusif.

<u>Quant aux dommages et intérêts :</u>

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.), qui explique avoir retrouvé un nouveau poste de travail à partir du 19 février 2024, réclame la prise en compte d'une période de référence jusqu'au 30 juin 2024.

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 un emploi de remplacement (Cour d'appel, 17 juin 1993, n°2994 du rôle).

Au vu de la signature rapide de son nouveau contrat de travail, il y a lieu d'admettre que le requérant s'est adonné à une recherche sérieuse d'un nouvel emploi.

C'est toutefois à juste titre que la société défenderesse fait valoir qu'PERSONNE1.) n'a plus subi de préjudice matériel suite à la signature de son nouveau contrat de travail.

Il résulte en effet dudit contrat, ayant pris effet le 19 février 2024, que le requérant touche à partir de cette date un salaire mensuel de 3.250 €, soit un montant plus élevé que celui résultant de ses anciennes fiches de salaire (173 heures x 18,7646 = 3.246,28 €).

C'est à tort que le requérant se prévaut à cet égard de la moyenne des six derniers salaires touchés auprès de la société défenderesse, aucune disposition légale ne prévoyant la détermination du préjudice matériel sur base d'une telle moyenne. Il n'est par ailleurs pas établi si le requérant aurait continué à bénéficier auprès de son ancien employeur de la prestation et du paiement heures supplémentaires s'il n'avait pas été licencié.

Le préjudice matériel subi par le requérant suite à son licenciement abusif peut dès lors être évalué, sur base de la seule période du 1er au 18 février 2024, au montant de (3.246,28 : 29 jours x 18 jours =) 2.014,93 €.

PERSONNE1.) réclame encore la réparation de son préjudice moral évalué à 5.000 €.

Il est admis que les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral sont notamment destinés à réparer 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 de la résiliation.

Compte tenu de l'âge (né en 1971) et de l'ancienneté du requérant ainsi que des circonstances du licenciement, mais également de l'ancienneté relativement faible du

salarié, le tribunal fixe *ex aequo et bono* à 1.200 € le montant devant lui revenir de ce chef.

Quant à l'indemnité de procédure :

Le requérant réclame encore une indemnité de procédure.

Etant donné qu'il n'a pas contesté l'affirmation adverse d'après laquelle ses frais non compris dans les dépens et relatifs à la défense de ses intérêts sont pris en charge par le syndicat dont il est membre et qu'il reste encore en défaut de justifier avoir dû ou devoir exposer personnellement de tels frais, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter.

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 ;

déclare le licenciement du 1er décembre 2023 abusif ;

dit la demande d'PERSONNE1.) relative au préjudice matériel fondée à concurrence du montant de 2.014,93 € ;

dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 1.200 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.À R.L. à payer à PERSONNE1.) la somme de (2.014,93 + 1.200 =) 3.214,93 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 6 mai 2024, jusqu'à solde ;

dit la demande d'PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile non fondée ;

en déboute ;

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.