**Texte pseudonymisé**

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

Répertoire n° 227/2025
E-TRAV-42/24

# Audience publique du 27 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 L-ADRESSE1.),

**- partie demanderesse -** comparant par Maître Karine BICARD, avocat à Esch-sur-Alzette,

et :

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l.**, 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 gérant actuellement en fonctions,

**- partie défenderesse -** comparant par Maître Marc BECKER, avocat à Diekirch,

en présence de :

**l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions l'Agence pour le développement de l'emploi, élisant domicile en l'étude de Maître Claudio ORLANDO, avocat à Luxembourg,

**- partie intervenante -** faisant défaut à l'audience du 23 décembre 2024.

## Faits :

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 12 mars 2024, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 25 mars 2024, date à laquelle l'affaire fut fixée au 24 juin 2024.

Suite à deux remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 23 décembre 2024.

A cette dernière audience, les mandataires de la partie demanderesse et de la partie défenderesse furent entendus en leurs explications et conclusions.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG ne comparut pas à l'audience du 23 décembre 2024.

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 12 mars 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 : 10.283,72 €
- Indemnité de départ : 2.570,93 €
- Préjudice matériel : p.m.
- Préjudice moral : 7.712,79 €

soit en tout 20.567,44 € + p.m. avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il réclama encore une indemnité de procédure de 2.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Par cette même requête, le requérant demanda la convocation de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, afin de lui permettre de faire valoir ses droits.

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

Suivant courrier du 13 décembre 2024, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, déclara ne pas avoir de revendications à faire valoir.

Il y a lieu de lui en donner acte et de le mettre hors cause.

A l'audience publique du 23 décembre 2024, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, le requérant :

- déclara réduire sa demande relative à l'indemnité de départ à 2.508,87 € ;
- évalua sa demande relative au préjudice matériel à 1.844,36 €.

Il y a lieu de lui en donner acte.

**Moyens et prétentions des parties :**

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que par contrat de travail du 30 mai 2020, il est entré aux services de la société défenderesse avec reprise au 15 février 2018 de l'ancienneté acquise auprès de son ancien employeur.

Il explique que suivant courrier du 24 janvier 2024, intégralement reproduit dans la requête annexée au présent jugement, il s'est vu licencier avec effet immédiat, l'employeur lui reprochant en substance :

- d'avoir livré, en date du 10 janvier 2024, un véhicule de remplacement à un client alors qu'il savait que ledit véhicule n'était pas couvert par un certificat de contrôle technique valable, le client s'étant par la suite fait contrôler et sanctionner par la police ;

- d'avoir refusé d'effectuer, en date des 13 et 20 novembre 2023, une livraison de voiture, comportement ayant donné lieu à un avertissement écrit du 21 novembre 2023.

Le requérant considère ce licenciement comme étant abusif, les motifs avancés n'étant ni réels, ni sérieux.

Il explique ainsi, en ce qui concerne la remise du véhicule, qu'il a tenté de contacter les bureaux de l'employeur afin de vérifier l'existence d'un contrôle technique valable, les convocations pour le contrôle technique étant envoyés auxdits bureaux et non à l'atelier.

Or, il explique n'avoir reçu ni réponse, ni support de la part du service compétent, la secrétaire de l'employeur lui ayant déclaré qu'elle ne pouvait pas l'aider et lui ayant suggéré de simplement remettre le véhicule au client.

En ce qui concerne les faits visés par l'avertissement, le requérant admet avoir refusé la prestation des heures supplémentaires lui demandées en date des 13 et 20 novembre 2023.

Il considère toutefois qu'il n'y a pas lieu de tenir compte de ce motif, celui-ci étant de nature différente du motif récent.

Il considère par ailleurs que son refus était justifié, lesdites heures ne lui ayant été demandées qu'à la fin de son service normal et alors qu'il avait un rendez-vous privé qu'il ne pouvait reporter.
Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de quatre mois, soit la somme de (4 x 2.570,93 =) 10.283,72 €.

Il réclame par ailleurs, sur base d'une moyenne des salaires des douze derniers mois, le paiement d'une indemnité de départ d'un mois, soit un montant évalué à 2.508,87 €.

Le requérant réclame ensuite un montant de 1.844,36 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi entre le 25 janvier 2024 (lendemain de son licenciement) et le 15 février 2024 (veille de son nouveau contrat de travail).

Il conclut finalement à la réparation de son préjudice moral évalué à 7.712,79 €.

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

Elle explique que contrairement aux déclarations du salarié, ce dernier s'est vu embaucher suivant contrat signé en date du 11 juillet 2020, l'ancienneté revendiquée n'étant toutefois pas contestée.

Elle considère ensuite que le licenciement du 24 janvier 2024 est à déclarer fondé et justifié, les motifs invoqués étant précis, réels et sérieux.

La société défenderesse fait en effet valoir qu'en date du 10 janvier 2024 et à la demande du patron, le salarié a remis un véhicule à un client.

Or, elle explique qu'il s'est avéré lors d'un contrôle de la route du même jour que ledit véhicule n'était pas couvert par un certificat de contrôle technique valable.

Elle expose que ladite infraction a conduit à un retrait de points sur le permis du client ainsi qu'au paiement d'une amende.

Elle fait encore valoir – attestation testimoniale à l'appui - que le salarié était bien conscient, au moment de la remise du véhicule, que les papiers de ce dernier n'étaient pas en règle, le salarié ayant ainsi trahi la confiance du client, qui pouvait s'attendre à un véhicule en bon état de marche et avec des papiers à jour.

Elle conteste finalement les explications du requérant concernant ses tentatives de contacter le service compétent de l'employeur, celles-ci restant au stade de pure allégation.

La société défenderesse n'a pas donné d'autres explications en ce qui concerne le deuxième motif de licenciement.

Considérant le congédiement du 24 janvier 2024 comme étant fondé et justifié, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. conclut au débouté pur et simple des revendications indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle conteste les dommages et intérêts réclamés.

**Motifs de la décision :**

Il est constant en cause que suivant contrat de travail signé entre parties, le requérant est entré aux services de la société défenderesse avec reprise au 15 février 2018 de son ancienneté acquise auprès de son ancien employeur, la société SOCIETE2.).

Suivant courrier recommandé du 24 janvier 2024, il s'est vu licencier avec effet immédiat.

Aux termes de 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.

La précision des motifs n'ayant pas été contestée et les motifs ayant bien été indiqués avec une précision suffisante, il appartient dès lors à la société défenderesse, conformément aux dispositions de l'article L.124-11 (3) du Code du travail, de prouver la matérialité ainsi que le caractère réel et sérieux des faits invoqués à l'appui du licenciement.

En l'espèce, PERSONNE1.) n'a pas contesté qu'en date du 10 janvier 2024, il a remis un véhicule à un client alors qu'il résultait des papiers de bord à sa disposition que le contrôle technique n'était plus valable.

Il résulte par ailleurs des éléments du dossier que suite à la remise dudit véhicule, le client s'est vu contrôler par la police, qu'il a dû payer une amende de 145 € et qu'il a perdu des points sur son permis.

Le requérant a par ailleurs admis qu'en date des 13 et 20 novembre 2024, il a refusé d'exécuter des heures supplémentaires.

Si la matérialité des faits reprochés n'est dès lors pas contestée, le requérant estime en revache qu'au vu des circonstances, lesdits faits ne sont pas d'une gravité suffisante pour justifier une résiliation avec effet immédiat de son contrat de travail.

Il y a lieu de rappeler à cet égard qu'aux termes de l'article L.124-10 (2) du Code du travail, « *est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail* ».

Il s'en suit que dans le cadre d'un licenciement avec effet immédiat, tel qu'en l'espèce, la gravité du fait reproché doit rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Il résulte encore de ce même article 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.

Il est finalement de principe qu'un licenciement, même avec effet immédiat, peut se fonder sur un ou plusieurs motifs, et qu'en cas de pluralité des motifs de licenciement, il n'est pas requis que chacun d'entre eux soit en lui-même suffisamment réel et sérieux, mais qu'il appartient aux juridictions du travail de faire une appréciation globale de l'ensemble des faits afin de conclure le cas échéant au caractère abusif du licenciement.

Contrairement à l'avis du requérant, il n'est pas nécessaire en cas de pluralité de motifs invoqués à l'appui d'un licenciement avec effet immédiat que les incidents plus anciens soient similaires à ceux survenus dans le délai légal (en ce sens : Cour d'appel, 14 décembre 2017, n° 44280 du rôle ; Cour d'appel, 7 décembre 2023, n°CAL-2022-00141 du rôle).

Rien ne s'oppose dès lors, de ce point de vue, à la prise en compte des faits plus anciens ayant fait l'objet d'un l'avertissement.

Le tribunal considère toutefois que les faits reprochés, pris dans leur ensemble, ne constituent pas en l'espèce un motif réel et sérieux de nature à pouvoir justifier le licenciement avec effet immédiat du requérant.

Il résulte en effet des propres déclarations de la société défenderesse lors de l'audience que le véhicule de remplacement remis au client en date du 10 janvier 2024 l'a été sur instruction de l'employeur lui-même, entreprise qui est spécialisée dans la location de véhicules.

Il en résulte encore que le rôle du salarié n'a été que de déplacer ledit véhicule de l'entrepôt de l'employeur au garage réparateur auprès duquel le client avait déposé son propre véhicule.

Dans ces circonstances, les éléments soumis à l'appréciation du tribunal ne permettent pas de retenir que le choix du véhicule remis était imputable au requérant, celui-ci n'ayant fait qu'exécuter les ordres.

Le tribunal constate encore que si le lieu de travail du salarié se trouve à ADRESSE3.), le siège de la société – et partant l'adresse à laquelle sont envoyés les convocations au contrôle technique – est situé à ADRESSE2.) de sorte que l'employeur devait nécessairement avoir connaissance de l'expiration du contrôle technique du véhicule qu'il a pourtant mis en location.

Il ne résulte par ailleurs pas des éléments du dossier que l'employeur ait mis à disposition de son personnel un moyen lui permettant de vérifier si d'éventuels papiers de bord périmés auraient entretemps été renouvelés à l'initiative du siège.

Il n’a finalement été ni prouvé, ni même allégué que le requérant ait eu la possibilité de remplacer le véhicule mis en location par l’employeur par un autre véhicule de son choix disposant de papiers de bord en règle.

Dans ces conditions, le tribunal considère que l'employeur est particulièrement malvenu de tenir grief au salarié du fait d'avoir remis un véhicule dont le certificat de contrôle technique était périmé, cette remise n'ayant pas été occasionnée par une faute grave du salarié mais pas un défaut d'organisation de l'employeur lui-même.

En ce qui concerne les faits anciens, déjà sanctionnés par un avertissement, l'employeur n'a pas, au vu des contestations du requérant, établi les circonstances de nature à conférer auxdits faits une gravité telle à pouvoir justifier le congédiement intervenu.

Le licenciement du 24 janvier 2024 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 :

PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 10.283,72 €.

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.

Au vu de son ancienneté (moins de dix ans), le salarié peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de quatre mois.

Le montant réclamé n'ayant pas été contesté, il y a lieu de condamner la société défenderesse à payer au requérant une indemnité compensatoire de préavis de (4 x 2.570,93 =) 10.283,72 €.

Quant à l'indemnité de départ :

Le requérant réclame encore une indemnité de départ d'un mois, soit un montant évalué à 2.508,87 €.

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 et par application de l'alinéa 3 de ce même paragraphe, PERSONNE1.) peut prétendre à une indemnité de départ correspondant à un mois de salaire.

Le montant réclamé n'ayant pas fait l'objet de contestations, il y a dès lors lieu de condamner l'employeur à payer à son ancien salarié une indemnité de départ de 2.508,87 €.

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 1.844,36 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi entre le 25 janvier 2024 et le 15 février 2024.

L'employeur conteste cette demande.

Il est admis 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 dès lors 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 est encore admis 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.

Le requérant s'étant d'ores et déjà vu allouer une indemnité compensatoire de préavis de quatre mois, laquelle est censée couvrir la période du 25 janvier 2024 au 24 mai 2024, il n'a pas subi de préjudice matériel du fait de son licenciement abusif de sorte que sa demande est à rejeter.

PERSONNE1.) conclut finalement à la réparation de son préjudice moral qu'il évalue à 7.712,79 €.

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 1.300 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Quant à l'indemnité de procédure :

Le requérant ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits en justice, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 700 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

## 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 à l'indemnité de départ et de l'évaluation de sa demande relative au préjudice matériel ;

**donne** acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, qu'il n'a pas de revendications à fait valoir ;

**met** hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès qualités, partie intervenante ;

**déclare** le licenciement du 24 janvier 2024 abusif ;

**dit** la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 10.283,72 € ;

**dit** sa demande relative à l'indemnité de départ fondée pour le montant de 2.508,87 € ;

**dit** sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 1.300 € ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de (10.283,72 + 2.508,87 + 1.300 =) 14.092,59 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 12 mars 2024, jusqu'à solde ;

**dit** la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel non fondée ;

en déboute ;

**dit** la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 700 € ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € ;

**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,*
*Romain LALLEMANG, 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.*