Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 284/2025
E-TRAV-53/24

Audience publique du 4 février 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 Lucas LUTHI, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., 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 d'administration actuellement en fonctions,

- partie défenderesse - comparant par Maître Laura BACH, en remplacement de Maître Philippe SCHMIT, avocats à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 8 avril 2024, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 6 mai 2024, date à laquelle l'affaire fut fixée au 8 juillet 2024.

Suite à deux refixations ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 7 janvier 2025.

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 8 avril 2024, PERSONNE1.) demanda la convocation de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. 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 : 21.000 €
- Indemnité de départ : 10.500 €
- Préjudice matériel : 14.000 €
- Préjudice moral : 10.000 €

soit en tout 55.500 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Il réclama encore 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 7 janvier 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) demanda encore, sur base des dispositions de l'article L.415-10 (2) du Code du travail, à voir constater la cessation de son contrat de travail à la date de notification de son licenciement.

A cette même audience, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. réclama de manière reconventionnelle le paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de donner acte aux parties de leurs demandes respectives.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 1er février 2007, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité d'« opérateur ».

Il explique que depuis les élections sociales du 12 mars 2019, il revêt la fonction de délégué du personnel suppléant de sorte à bénéficier de la protection prévue par l'article L.415-10 (2) du Code du travail.

Il explique encore que suivant courrier du 9 janvier 2024, l'employeur a procédé à son licenciement avec effet immédiat.

Le requérant, qui n'a pas sollicité la nullité dudit licenciement ainsi que sa réintégration, demande actuellement à voir constater la cessation du contrat de travail avec effet au 9 janvier 2024, date de son licenciement, ainsi qu'à voir déclarer abusive ladite résiliation de son contrat de travail :

- principalement pour être intervenue au mépris de sa qualité de délégué du personnel suppléant, partant en violation du prédit article L.415-10 (2) ;

- sinon subsidiairement pour « absence de corrélation » entre les faits reprochés et un quelconque comportement de sa part, les motifs invoqués n'étant pas prouvés.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame, sur base d'un salaire moyen de 3.500 €, le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de six mois, soit la somme de (6 x 3.500 =) 21.000 €.

Il réclame encore une indemnité de départ correspondant à trois mois de ce même salaire, soit la somme de (3 x 3.500 =) 10.500 €.

Le requérant demande ensuite le paiement d'un montant de (4 x 3.500 =) 14.000 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi. Il estime avoir fait les diligences nécessaires afin de retrouver un nouvel emploi et précise avoir retravaillé, d'abord en intérim à partir du 29 janvier 2024 puis, de manière continue, à partir du mois d'avril 2024.

Il demande finalement l'indemnisation de son préjudice moral ainsi que du « *dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale* », ledit préjudice étant évalué à 10.000 €.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. s'oppose à la demande.

Si elle ne conteste pas la qualité de délégué du personnel suppléant du requérant, elle estime toutefois que les dispositions de l'article L.415-10 du Code du travail ne permettent pas de déclarer d'office son licenciement abusif.

Elle fait en effet valoir que contrairement à d'autres dispositions protectrices, telles que l'article L.121-6 (3) du Code du travail, l'article L.415-10 ne prévoit pas que la résiliation effectuée en violation de ses dispositions est automatiquement abusive.

Elle fait par ailleurs valoir que l'article L.415-10 (2), alinéa 5 fait état de « *l'action judiciaire en réparation d'une éventuelle résiliation abusive »* du contrat du délégué pour en conclure que le licenciement n'est donc pas forcément abusif.

La société défenderesse conclut dès lors - en invoquant encore une jurisprudence (T.T. Esch, 7 juin 2021, rép.fisc n°1195/21) - que dans le cadre de l'action judiciaire en constatation de la cessation du contrat de travail du délégué, il y a lieu d'examiner conformément au droit commun le caractère précis, réel et sérieux des motifs du licenciement afin de déterminer si le requérant peut ou non prétendre à une indemnisation.

Or, elle considère que les faits invoqués à l'appui du licenciement de PERSONNE1.) constituent bien en l'espèce des motifs précis.

Elle considère encore qu'il s'agit de motifs réels et sérieux.

L'employeur fait ainsi valoir en substance :

- que le site de production de l'entreprise abrite des matériaux inflammables ;
- que l'employeur a dès lors mis en place une interdiction de fumer sur tout le site, à l'exception des zones fumeur spécifiquement signalées comme telles ;
- qu'au vu de son ancienneté, le requérant ne pouvait ignorer l'interdiction mise en place ;
- qu'il a par ailleurs bénéficié de nombreuses formations à ce sujet, la dernière datant du mois de mars 2021 ;
- que suite à la découverte de mégots en date du 13 janvier 2023, les règles applicables ont été rappelées à toute l'équipe du requérant contre signature d'une note interne en janvier 2023 ;
- que malgré ces règles et rappels, le requérant a fumé en dehors des zones autorisées et plus particulièrement dans la zone « dispatch », derrière des stocks de panneaux de bois, en date des 24 et 25 décembre 2023, reproches qu'il a admis lors de son entretien préalable du 2 janvier 2024.

A l'appui de son argumentation, la société défenderesse renvoie aux éléments du dossier. A titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve.

Considérant dès lors le licenciement comme étant fondé et justifié, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. conclut au débouté pur et simple des demandes indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle conteste tant le principe que le quantum de l'indemnité de préavis, le montant de 3.500 € invoqué par le requérant en tant que base de calcul ne correspondant pas au salaire convenu entre les parties.

Elle conteste encore le montant de l'indemnité de départ, le salarié n'ayant communiqué que ses fiches de salaire des six derniers mois alors que l'indemnité réclamée doit être calculée sur base de la moyenne des douze derniers mois.

La société défenderesse conclut ensuite au débouté de la demande relative au préjudice matériel, PERSONNE1.) ayant recommencé à travailler dès avant la date par lui avancée. Elle lui reproche par ailleurs de ne pas avoir procédé à une recherche active et suffisante d'un nouvel emploi.

Elle s'oppose finalement à la demande relative au préjudice moral, ce dernier n'étant pas établi et le salarié n'ayant pas prouvé qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Motifs de la décision :

Quant à la cessation du contrat de travail :

Il résulte des éléments du dossier que le requérant, engagé par la société défenderesse à partir du 1er février 2007 et élu délégué du personnel suppléant à partir du 12 mars 2019, s'est vu convoquer par courrier du 11 décembre 2023 à un entretien préalable du 2 janvier 2024, puis licencier pour faute grave suivant courrier de l'employeur du 9 janvier 2024.

Le salarié s'étant vu licencier pendant la durée de son mandat de délégué du personnel suppléant, l'article L.415-10 (2) du Code du travail est applicable.

Or, ladite disposition prévoit que :

« Les délégués visés ci-dessus (i.e. les membres titulaires et suppléants des délégations du personnel et le délégué à la sécurité et à la santé, pendant la durée de leur mandat) ne peuvent, sous peine de nullité, faire l'objet d'un licenciement ou d'une convocation à un entretien préalable, même pour faute grave, pendant toute la durée de la protection légale.

Dans le mois qui suit un licenciement, le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien ou, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12.

(…)

Le délégué qui n'a pas exercé le recours prévu à l'alinéa 2 peut demander au tribunal de constater la cessation du contrat au jour de la notification du licenciement ainsi que la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant également compte du dommage spécifique subi par le licenciement nul en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à partir de la date du licenciement.

L'action judiciaire en réparation d'une éventuelle résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement.

(…) ».

La loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et modifiant le Code du travail, en introduisant l'article L.415-10 (2) précité, a donc consacré la possibilité pour le délégué licencié de renoncer à se voir réintégrer au poste antérieurement occupé en faisant constater la cessation du contrat résilié par l'employeur et en optant pour une indemnisation.

Le délégué du personnel licencié a ainsi le choix soit de demander la nullité du licenciement avec maintien ou réintégration dans le cadre d'une procédure accélérée, soit d'accepter la fin de son contrat et de demander des dommages-intérêts dans le cadre d'une procédure au fond.

PERSONNE1.) ayant renoncé à se voir réintégrer à son poste de travail suite à son licenciement en optant pour la voie de la constatation de la cessation du contrat et le

versement d'une indemnisation, il y a dès lors lieu - conformément aux dispositions de l'article L.415-10 (2), alinéa 4 du Code du travail - de constater la résiliation du contrat de travail avec effet au 9 janvier 2024, date de la notification du licenciement, ladite demande n'ayant d'ailleurs pas été contestée.

Les parties sont en revanche en désaccord sur les critères permettant de déclarer le licenciement abusif.

Quant au licenciement :

Tandis que le requérant conclut au caractère abusif *de plano* de son licenciement du seul fait d'avoir été opéré en violation des dispositions protectrices de l'article L.415-10 (2) du Code du travail, la société défenderesse estime que le bien-fondé du licenciement doit s'apprécier sur base des critères de droit commun, c'est-à-dire en vérifiant le caractère précis, réel et sérieux des motifs invoqués à l'appui du congédiement.

Il y a lieu de rappeler que l'option ouverte au délégué lui permettant de choisir entre la constatation de la nullité de son licenciement avec maintien ou réintégration dans l'entreprise, d'une part, et la constatation de la cessation de son contrat au jour de la notification du licenciement avec octroi de dommages et intérêts, d'autre part, s'inscrit dans une section intitulée « Protection spéciale » des délégués du personnel.

Le but poursuivi par le législateur était de renforcer la protection des délégués du personnel en les faisant bénéficier d'un statut dérogatoire du droit commun permettant de garantir l'accomplissement de leurs missions, parce qu'ils représentent la collectivité des salariés.

La protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun des salariés investis de fonctions représentatives a ainsi été instituée non dans le seul intérêt de ces derniers, mais dans celui de l'ensemble des salariés (cf. Cour de cassation française, Revue de jurisprudence sociale, 2002, n° 1255).

Il ne se dégage ni de la loi du 23 juillet 2015, ni des documents parlementaires afférents que l'intention du législateur ait été d'assujettir le délégué du personnel à la procédure de droit commun.

Permettre aux parties de débattre de la précision et du caractère réel et sérieux des motifs du licenciement dans le cadre des demandes indemnitaires du délégué permettrait en effet à l'employeur de contourner - en cas d'action en constatation de la cessation du contrat de travail - la protection spéciale mise en place par la loi.

Le licenciement de PERSONNE1.) étant intervenu en violation de l'article L.415-10 (2) du Code du travail, les juridictions du fond n'ont dès lors pas à se prononcer sur les motifs invoqués par l'employeur à l'appui dudit licenciement (en ce sens : Cour d'appel, 7 décembre 2023, n° CAL-2021-00451 du rôle).

Les développements des parties en rapport avec lesdits motifs, tout comme l'offre de preuve formulée par l'employeur, sont dès lors à écarter pour défaut de pertinence.

Au regard des considérations qui précèdent, le congédiement du 9 janvier 2024 est à déclarer abusif.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité de préavis correspondant à six mois de salaire, soit un montant évalué à (6 x 3.500 =) 21.000 €.

L'employeur s'oppose à la demande en reprochant au salarié d'avoir évalué sa demande sur base d'une moyenne de salaires ne correspondant pas à la rémunération convenue.

Conformément à l'article L.124-6 du Code du travail, le salarié ayant fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat abusif peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire correspondant à la durée du préavis non respecté.

Au vu de l'ancienneté du requérant (dix ans au moins), ce dernier peut dès lors prétendre au paiement d'une indemnité de préavis de six mois.

La loi ne prévoyant pas le calcul de ladite indemnité sur base d'une moyenne de salaires, c'est à juste titre que la société défenderesse s'oppose au montant tel que réclamé.

Les dernières fiches de salaire faisant état d'une rémunération mensuelle de 3.103,17 €, la demande n'est dès lors à déclarer fondée qu'à concurrence de la somme de (6 x 3.103,17 =) 18.619,02 €.

Le requérant n'ayant pas justifié du point de départ des intérêts tel que réclamés au dispositif de sa requête, les intérêts légaux sur le prédit montant ne sont dus qu'à partir de la demande en justice.

Quant à l'indemnité de départ :

Le requérant réclame encore une indemnité de départ correspondant à trois mois de salaire, soit la somme de (3 x 3.500 =) 10.500 €.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. s'oppose au montant réclamé, le salarié n'ayant versé que six fiches de salaire alors que l'indemnité de départ est à évaluer sur base des douze derniers salaires, l'employeur ne pouvant dans ces circonstances utilement prendre position.

Aux termes de l'article L.124-7 (1), alinéa 1er du Code du travail, le salarié ayant fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat abusif peut prétendre à une indemnité de départ après une ancienneté de services continus de cinq années.

Dans la mesure où il résulte de l'alinéa 3 de cette même disposition que ladite indemnité ne peut être inférieure à trois mois de salaire après une ancienneté de service continus de quinze années au moins, la demande du requérant en paiement d'une indemnité de départ est fondée en son principe.

Aux termes de l'article L.124-7 (3) du Code du travail, l'indemnité de départ « *est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation.*

Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés ».

En l'espèce, le tribunal constate que PERSONNE1.) n'a versé que ses fiches de salaire d'août 2023 à janvier 2024 au lieu de janvier 2023 à décembre 2023.

Afin de permettre à l'employeur de prendre position par rapport au montant réclamé, il y a dès lors lieu d'enjoindre au requérant de verser encore ses fiches de salaires et décomptes relatifs à l'indemnité pécuniaire de maladie pour la période de janvier 2023 à juillet 2023.

En attendant la communication desdits documents, il y a lieu de réserver le surplus des demandes de même que les frais.

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'autres arguments déterminants en faveur de la mesure sollicité, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent 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 demande en la pure forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de sa demande en constatation de la cessation du contrat de travail ;

donne acte à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de sa demande reconventionnelle sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

constate la cessation du contrat de travail d'PERSONNE1.) au jour de la notification du licenciement, le 9 janvier 2024 ;

déclare le licenciement du 9 janvier 2024 abusif ;

dit la demande d'PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée à concurrence du montant de 18.619,02 € ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) le montant de 18.619,02 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 8 avril 2024, jusqu'à solde ;

dit la demande d'PERSONNE1.) relative à l'indemnité de départ fondée dans son principe ;

quant au montant et avant tout autre progrès en cause,

enjoint à PERSONNE1.) de verser ses fiches de salaire et décomptes d'indemnité pécuniaire de maladie pour la période de janvier 2023 à juillet 2023 et d'établir le cas échéant un nouveau décompte ;

refixe l'affaire pour continuation des débats à l'audience publique du lundi 24 mars 2025 à 15.00 heures de l'après-midi, à la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette, salle d'audience n° 2 au premier étage ;

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

réserve le surplus des demandes de même que les frais.

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.