Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 748/2025
E-TRAV-105/22

Audience publique du 24 mars 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 Delia LAURIA, en remplacement de Maître David GIABBANI, avocats à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), déclarée en état de faillite le 29 novembre 2024 suivant jugement du Tribunal d'Arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière commerciale, représentée par son curateur Maître Olivier WAGNER,

- partie défenderesse - comparant par Maître Olivier WAGNER, avocat à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 24 juin 2022, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 14 juillet 2022, date à laquelle l'affaire fut fixée au 28 novembre 2022.

Suite à neuf remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 17 février 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 24 juin 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, 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 :

- Préjudice matériel : 38.822,85 €
- Préjudice moral : 8.627,30 €
- Indemnité de départ : 8.627,30 €

soit en tout 56.077,45 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il réclama encore une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

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

A l'audience publique du 17 février 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara :

- réduire sa demande relative au préjudice matériel à 21.123,28 € ;
- augmenter sa demande relative au préjudice moral à 8.794,82 € ;
- renoncer à sa demande relative à l'indemnité de départ.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, les parties informèrent le tribunal que suivant jugement du 29 novembre 2024 du Tribunal d'Arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière commerciale, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. fut déclarée en état de faillite de sorte qu'elle était dorénavant représentée par son curateur présent à l'audience.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 31 mai 2007, ayant pris effet le 4 juin 2007, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité d'électromécanicien.

Il fait valoir que suivant courrier du 11 novembre 2021, il s'est vu licencier moyennant un préavis de six mois courant du 15 novembre 2021 au 15 mai 2022, assorti d'une dispense de travail.

Il faut encore valoir que suite à sa demande du 26 novembre 2021 tendant à la communication des motifs dudit licenciement, il s'est vu notifier un courrier de motivation du 22 décembre 2021, reproduit dans la requête annexée au présent jugement, dans lequel il est fait allusion à un accident du travail du 24 septembre 2021 dont l'employeur lui impute la responsabilité.

PERSONNE1.) explique avoir protesté contre ledit congédiement suivant courrier du 9 février 2022, les motifs avancés n'ayant pas été énoncés avec la précision requise.

Il considère plus particulièrement que le jargon technique utilisé ne permet pas de comprendre la nature et la portée exactes des faits lui reprochés.

Il estime encore que la référence faite à ses prétendus antécédents en matière de non-respect des procédures et consignes de sécurité ne lui a pas permis d'identifier les incidents auxquels il est fait référence.

PERSONNE1.) estime ensuite que les faits invoqués par l'employeur ne constituent pas des motifs réels et sérieux de nature à pouvoir justifier son congédiement.

Il conteste ainsi tout d'abord être responsable de l'accident survenu en date du 24 septembre 2021.

A cet égard, le requérant fait valoir qu'il résulte de la lettre de motivation elle-même qu'il avait demandé aux mécaniciens, avant le redémarrage de la machine, d'arrêter leur intervention et de reculer.

Il conteste ensuite l'affirmation adverse selon laquelle un seul parmi quatre mécaniciens aurait entendu lesdites instructions. A cet égard :

- il conteste les déclarations du mécanicien PERSONNE2.) (pièce n°19 de Maître Olivier WAGNER), celles-ci n'ayant pas été établies par ledit témoin sous forme d'attestation testimoniale mais ayant été préparées par l'employeur pour être signées par le témoin. Il considère encore que lesdites déclarations se trouvent en contradiction avec les faits relatés par le mécanicien PERSONNE3.) (pièce n°21 de Maître WAGNER), ce dernier ayant confirmé que PERSONNE2.) avait bien entendu les consignes et qu'il s'était arrêté de travailler ;

- il conteste encore les déclarations de la victime PERSONNE4.) (pièce n°20 de Maître Olivier WAGNER), celui-ci ayant nécessairement dû se rendre compte de la fin de son intervention vu que, d'une part, son collègue PERSONNE2.) avait cessé de travailler et que, d'autre part, il savait qu'il ne disposait que d'un temps d'intervention limité de 15 minutes ; il estime là-encore qu'il résulte des déclarations qu'elles ont été préparées par l'employeur et non par la victime elle-même ;

- il conclut finalement au rejet des déclarations du salarié PERSONNE5.), ce dernier s'étant trouvé en dehors de la zone de danger de sorte qu'il n'a pas pu personnellement constater les faits.

Le requérant estime ensuite que dans la mesure où sur les trois mécaniciens présents, deux se sont reculés à la suite de ses ordres, l'accident est nécessairement imputable à la victime qui a participé à la réalisation de son dommage en ne respectant pas l'ordre de reculer qui avait pourtant été donné.

Or, le requérant explique que malgré cette circonstance, il est le seul à avoir été sanctionné.

PERSONNE1.) estime finalement que la société défenderesse doit elle-même endosser la responsabilité de l'accident, l'employeur étant débiteur d'une obligation de sécurité qui est de résultat. A cet égard, il fait valoir :

- que la procédure de consignation mise en place n'est pas suffisante pour éviter le risque ;

- qu'aux termes d'un courriel du 21 octobre 2021 (pièce n°15 de Maître David GIABBANI), les cadenas de consignation manquaient en nombre alors que, d'une part, certains salariés n'en avaient jamais eu bien que la procédure était en place depuis 2018 et que, d'autre part, l'employeur a commandé après l'accident une série de cinq cadenas notamment pour l'équipe de maintenance qui étaient justement impliquée dans l'accident du travail du 24 septembre 2021 ;

- que l'employeur était par ailleurs bien conscient de l'insuffisance de la procédure mise en place, la machine ayant dès l'année 2018 fait l'objet d'une évaluation par un organisme externe faisant état d'un risque d'écrasement élevé et ayant proposé des mesures afin d'y remédier mais rien n'ayant été fait, mis à part la mise à disposition de quelques cadenas ;

- qu'en raison de la complexité de la procédure de consignation, il y avait souvent des ratés et des non-respects sans qu'aucune amélioration n'y ait été apportée par la société défenderesse.

Dans ces conditions, le requérant estime que c'est à tort que sa prétendue faute a été mise en avant, le licenciement n'ayant été opéré que pour permettre à l'employeur de se dégager de sa propre responsabilité.

Il fait encore valoir, dans ce même contexte, qu'il résulte des pièces adverses que l'employeur a modifié le rapport d'accident initial du 30 septembre 2021 en le remplaçant par un rapport du 11 octobre 2022 (pièce n°17 de Maître Olivier WAGNER), rédigé bien après l'accident et le licenciement du salarié et comportant des rajouts de nature à fausser les responsabilités encourues.

PERSONNE1.) fait finalement valoir qu'il est admis en jurisprudence que ce n'est que s'il est répété qu'un manquement aux obligations de sécurité et de santé au travail est susceptible de justifier un licenciement, ce qui ne serait pas le cas en l'espèce.

Il estime dès lors qu'au vu de la qualité de son travail et de l'évaluation de ses performances tout au long de sa carrière professionnelle auprès de l'employeur durant le 15 dernières années, le comportement reproché n'est pas suffisamment grave pour justifier son congédiement.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame un montant de 21.123,28 € à titre de réparation de son préjudice matériel.

Il précise que ce montant correspond à la différence - pendant une période qu'il demande à voir fixer à huit mois (soit du 16 mai 2022 au 15 janvier 2023) - entre les salaires qu'il aurait continués à toucher auprès de son ancien employeur en l'absence de licenciement, calculés sur base d'une moyenne de ses trois dernières rémunérations, et les indemnités de chômage moindres qu'il explique avoir touchées de la part du Pôle Emploi.

Il réclame encore la réparation de son préjudice moral évalué à deux mois de ce même salaire moyen, soit (2 x 4.397,41 =) 8.794,82 €.

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

Elle estime que les motifs ont été énoncés avec une précision suffisante, la lettre de motivation étant certes technique mais n'étant pas incompréhensible pour autant.

Elle estime encore que le comportement reproché constitue un motif réel et sérieux de nature à justifier le licenciement intervenu.

La société défenderesse considère en effet que PERSONNE1.) est responsable d'un accident du travail du 24 septembre 2021, le salarié ayant commis des fautes sans lesquelles l'accident ne se serait pas réalisé.

Elle explique ainsi que le salarié n'a pas respecté la procédure de consignation qui aurait permis d'éviter l'accident.

Elle fait encore valoir qu'en l'absence de consignation, PERSONNE1.) aurait au moins dû s'assurer d'une confirmation orale de la part de tous les mécaniciens avant de réenclencher la machine.

Or, elle explique qu'après son avertissement de remise marche, le requérant ne s'est à aucun moment assuré que ses collègues avaient quitté la zone dangereuse, ni même qu'ils avaient compris son ordre de reculer.

Elle fait encore valoir que d'éventuelles fautes de ses collègues, voire même des manquements de la part de l'employeur sont sans incidence sur la gravité du comportement reproché et la genèse de l'accident.

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

A titre subsidiaire, elle se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne les montants indemnitaires réclamés.

Motifs de la décision :

Il résulte des pièces communiquées en cause que suivant contrat de travail prenant effet le 4 juin 2007, PERSONNE1.) s'est vu embaucher par la société défenderesse (anciennement dénommée SOCIETE2.) S.A.) en qualité d'« électromécanicien au service maintenance ».

Il n'a pas été contesté que suivant avenant du 8 janvier 2008, il a été promu mécanicien, puis encore chef d'atelier à l'atelier mécanique suivant avenant du 1er juillet 2019.

Il est encore constant en cause qu'en date du 24 septembre 2021, le requérant est intervenu avec l'équipe de maintenance dans le cadre d'une opération de dépannage sur le vérin hydraulique du bec du bras enrouleur de l'enrouleuse 1 de la ligne de production ALIAS1.).

Dans le cadre de cette intervention, le mécanicien PERSONNE4.) a subi un accident du travail à l'occasion duquel son index droit a été sectionné.

Suite à un entretien préalable au licenciement qui s'est tenu en date du 10 novembre 2021, le salarié s'est vu licencier moyennant respect du préavis légal de six mois, le terme du contrat ayant été fixé par l'employeur au 15 mai 2021.

Les motifs dudit licenciement ont finalement été communiqués au salarié, suite à sa demande, par courrier de l'employeur du 22 décembre 2021.

PERSONNE1.) conteste actuellement le caractère précis, réel et sérieux des motifs ainsi communiqués.

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.

En l'espèce, il résulte clairement de la lettre de motivation du 22 décembre 2021 que l'employeur considère le requérant comme étant responsable de l'accident du travail du 24 septembre 2021, PERSONNE1.) se voyant reprocher, en sa qualité de responsable des mécaniciens, de ne pas avoir respecté les règles et procédures de sécurité en matière de consignation et plus particulièrement :

- de ne pas avoir rempli le formulaire « Hira Lite » afin de déterminer par écrit l'analyse des risques et la coordination sur chantier, compte tenu notamment de la circonstance qu'il avait décidé de réaliser l'intervention entre les jogs de sorte que les mécaniciens ne disposaient que d'une quinzaine de minutes au maximum pour consigner, intervenir sur la machine et déconsigner ;

- d'avoir coupé et cadenassé les sectionneurs des pompes hydrauliques en gardant la clé unique desdits cadenas dans sa poche, au lieu de la mettre dans la boîte de consignation ;

- de ne pas avoir enfermé cette clé unique dans ladite boîte en y faisant apposer par chacun des intervenants son cadenas personnel suivant la règle de consignation « *un homme = un cadenas* » ;

- de ne pas avoir attendu de confirmation orale de la part des trois mécaniciens pour s'assurer que son ordre d'arrêter de travailler et de reculer, qu'il avait oralement donné après 12 minutes, avait bien été entendu et compris par l'ensemble des intervenants avant de décadenasser au moyen de sa clé et de réenclencher les sectionneurs ;

- d'avoir finalement actionné les pompes depuis l'armoire de commande dédiée, sans s'être assuré visuellement que tous les intervenants avaient bien quitté la zone d'intervention, PERSONNE4.) étant en effet resté dans ladite zone afin de tenter d'aligner au toucher les alésages du bras et du vérin afin de les fixer ensemble au moyen de la tige qui avait été remplacée.

Lesdits motifs ayant été énoncés avec une précision suffisante et le jargon spécifique utilisé par l'employeur n'étant pas de nature à rendre cette motivation incompréhensible, mais ayant au contraire contribué à la rendre claire et concise, c'est à tort que le salarié - au vu de l'ancienneté par lui revendiquée et de sa prise de position circonstanciée – prétend ne pas avoir compris la nature et la portée des faits qui lui sont reprochés en rapport avec l'accident.

Le moyen d'imprécision soulevé à cet égard est dès lors à rejeter.

Il n'y a en revanche pas lieu de tenir compte des prétendus antécédents spécifiques dont il est fait état dans le courrier de motivation, le fait pour l'employeur de s'être contenté d'affirmer que « *depuis que vous avez été promu Chef d'atelier, le 1er juillet 2019, vous avez à plusieurs occasions pas respecté les procédures et consignes de sécurité en matière de déconsignation* » ne permettant ni au salarié, ni au tribunal d'identifier les incidents auxquels la société défenderesse a entendu faire allusion et sur lesquels elle n'est d'ailleurs pas revenue lors de ses plaidoiries à l'audience.

Il n'y a dès lors pas lieu de tenir compte, dans l'appréciation du comportement reproché, de l'existence de tels prétendus antécédents.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

Conformément aux dispositions 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* ».

En l'espèce, il est constant en cause que le requérant est intervenu en tant que responsable de l'atelier mécanique dans le cadre d'une intervention à l'occasion de laquelle l'un des mécaniciens a été grièvement blessé.

Le tribunal constate toutefois que les pièces de la société défenderesse – qui ont été dûment communiquées à PERSONNE1.) et à l'égard desquels ce dernier a pris position à l'audience – n'ont pas été remises au tribunal lors de ladite audience, de sorte que ce dernier se trouve dans l'impossibilité apprécier le bien-fondé des moyens invoqués par le requérant à leur égard.

Aux termes de l'article 58 du Nouveau code de procédure civile, il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.

Aux termes des articles 59 et 60 du Nouveau code de procédure civile, le juge a le pouvoir d'ordonner toutes les mesures d'instruction légalement admissibles et les parties sont tenues d'apporter leur concours auxdites mesures sauf au juge à tirer toute conséquence d'une abstention ou d'un refus.

Il y a dès lors lieu de refixer l'affaire à une prochaine audience afin de permettre au curateur de la société défenderesse de verser l'ensemble des pièces communiquées au requérant conformément à l'article 279 du Nouveau code de procédure civile.

En attendant cette remise, il y a lieu de réserver les demandes de même que les frais.

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'augmentation de sa demande relative au préjudice moral ;

lui donne encore acte de la renonciation à sa demande relative à l'indemnité de départ ;

rejette le moyen tiré de l'imprécision des motifs du licenciement, sauf en ce qui concerne les prétendus antécédents spécifiques dont il n'y a pas lieu de tenir compte dans l'appréciation du caractère réel et sérieux des motifs ;

invite le curateur de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de verser au tribunal les pièces qui ont été communiquées à PERSONNE1.) conformément aux dispositions de l'article 279 du Nouveau code de procédure civile ;

refixe l'affaire à cet effet à l'audience publique du lundi 26 mai 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 ;

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.