Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1080/2025
E-TRAV-121/22

Audience publique du 28 avril 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 Marc MODERT, avocat à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), 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 Michaël MIGNON, en remplacement de Maître Denis CANTELE, avocats à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 15 juillet 2022, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 26 septembre 2022, date à laquelle l'affaire fut fixée au 5 décembre 2022.

Suite à dix remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 17 mars 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 15 juillet 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), 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 : 15.000 €
- Préjudice moral : 15.000 €

soit en tout 30.000 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il demanda encore la majoration du taux d'intérêt de trois points trois mois à partir de la notification du jugement à intervenir.

Le requérant réclama finalement 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, déposée dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 17 mars 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara maintenir ses demandes.

A cette même audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) réclama de manière reconventionnelle une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donne acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le 22 mai 2017, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « Conseiller commercial VU (véhicules utilitaires) ».

Il explique que suivant courrier patronal du 26 mai 2021, il s'est vu licencier avec effet au 31 juillet 2021, son préavis de deux mois ayant été assorti par l'employeur d'une dispense de travail.

Le requérant explique encore que suite à sa demande du 26 mai 2021 tendant à obtenir les motifs à la base dudit congédiement, la société défenderesse lui a fait tenir une lettre de motivation du 18 juin 2021.

PERSONNE1.) expose avoir protesté contre ledit congédiement par un courrier de son syndicat du 20 juillet 2021, les motifs invoqués par l'employeur n'étant ni précis, ni réels, ni sérieux.

Il fait ainsi valoir, en ce qui concerne le « manque de volume d'offres » :

- que le motif ne contient aucun grief tant soit peu précis ;

- que même à supposer qu'il faille admettre un reproche en rapport avec la prospection de sa clientèle, un tel motif aurait exigé une approche comparative concernant son rendement prétendument régressif et supposément fautif, à établir sur base de chiffres objectifs, en comparaison avec la performance du salarié à une autre époque sous des conditions semblables et similaires ;

- que pareille preuve comparative fait toutefois défaut ;

- que c'est encore à tort que l'employeur se prévaut du tableau des « offres Link », annexé au courrier de motivation, celui-ci ayant été compilé par le requérant de janvier 2021 à mai 2021, soit au cours d'une période toujours marquée par la crise du Covid-19 et une régression, les offres figurant audit tableau ne constituant par ailleurs qu'un volet parmi d'autres des activités du requérant dans l'exercice de ses missions ;

- que les indications dudit tableau n'ont par ailleurs jamais fait l'objet ni d'une discussion, ni partant d'une critique de la part de ses responsables ;

- que finalement, tout fait croire que l'employeur n'a déterré ledit tableau qu'après coup et pour les seuls besoins du courrier de motivation.

En ce qui concerne le prétendu « manque d'engagement », il explique :

- que ce grief est vague et non étayé par des références concrètes à sa personne et à des chiffres comparatifs des exercices antérieurs ;

- que s'il est vrai que le salarié a voulu discuter et qu'il n'a pas signé les objectifs formant l'annexe 3 du courrier de motivation, lesdits objectifs ne lui ont toutefois été présentés que peu avant son licenciement de sorte qu'il faut s'interroger sur les intentions de l'employeur ;

- qu'il y a en effet lieu d'admettre que celui-ci a voulu piéger ses commerciaux en leur imposant des chiffres inatteignables sous forme d'un avenant contractuel rédigé en leur défaveur ;

- qu'il faut encore se poser la question en quoi le fait pour le salarié de refuser la signature de ces objectifs gonflés à outrance pour les mois à venir, tout en acceptant une pénalité illégitime sur le plan de sa rémunération, aurait pu porter préjudice à société défenderesse, sachant qu'il s'est par la suite vu renvoyer par l'employeur avec dispense de travail ;

- qu'il résulte ensuite du document formant l'annexe 2 du courrier de motivation qu'au vu de la crise du Covid-19, le constructeur SOCIETE2.) a largement libéré son concessionnaire - l'employeur - du respect d'objectifs contraignants en termes de chiffres de vente sur l'année 2021, le prétendu manque d'engagement reproché au requérant échouant dès lors tant au niveau de la formulation d'un quelconque grief que de sa preuve.

PERSONNE1.) fait ensuite valoir, en ce qui concerne le « manque de résultat » :

- que le motif est là-encore imprécis, aucune approche comparative par rapport à ses prestations antérieures n'ayant été effectuée ;

- que le document formant l'annexe 7 du courrier de motivation, sans aucun rapport avec le requérant, date par ailleurs du 17 juin 2021 de sorte qu'il est postérieur au licenciement prononcé à son égard ;

- qu'en tout état de cause, le requérant n'a jamais eu à se plier à une obligation de résultat alors qu'il n'y a toujours eu que des objectifs et rien que des objectifs ;

- que le fait de faire dépendre le sort d'un contrat de travail de la réalisation d'un résultat déterminé, c'est donner dans l'illégalité alors que de telles clauses d'obligations dites de résultat sont contraires à l'ordre public, partant nulles ;

- que si le constructeur SOCIETE2.) a par ailleurs dispensé l'employeur de l'accomplissement d'objectifs commerciaux contraignants pendant cette période, cette même dispense doit valoir pour les salariés ;

- que finalement et même à admettre en ces temps de crise un recul dans les performances du requérant, cette circonstance n'est pas de nature à constituer un motif valable de licenciement.

Il argumente encore, en ce qui concerne le « faible niveau de marge » :

- que l'argumentation adverse est à rejeter, l'employeur ne pouvant légitimement exiger de son salarié, dans un contexte de crise, de ne pas avoir dégagé par son activité une marge dépassant le coût correspondant à son salaire brut ;

- qu'il ne saurait faire peser sur lui des obligations de résultat ;

- qu'il ne saurait non plus exiger de sa part des objectifs dont il a lui-même été dispensé par le constructeur ;

- qu'admettre le contraire, ce serait transporter les risques de l'entreprise sur les épaules du salarié.

PERSONNE1.) fait finalement valoir, aux termes d'une note de plaidoiries remise à l'audience :

- que suite à la reprise de l'employeur par le groupe GROUPE1.) vers la fin de l'année 2019, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a connu à partir de l'année 2021 – soit l'année de son licenciement – une profonde réorientation de ses activités vers le marché de la location de véhicules professionnels, au détriment de l'activité de concessionnaire et de vente de véhicules neufs à une clientèle externe ;

- que cette réorientation sera surtout marquée par le rachat par l'employeur de la société de location SOCIETE3.) ;

- qu'ainsi, l'employeur a connu au courant de ladite année un grossissement extraordinaire de son parc de véhicules professionnels de location Fiat à raison de 382 véhicules neufs ;

- que par ailleurs, un total de 129 ventes de véhicules a été traité personnellement par le « Chef des ventes » PERSONNE2.) sans l'implication des deux vendeurs-salariés, dont PERSONNE1.), tenus à l'écart ;

- que ces derniers ne pouvaient dès lors plus s'occuper que des 44 ventes restantes, concédées généreusement par la direction, soit les 7 ventes réalisées par le requérant jusqu'à son licenciement du 26 mai 2021 ainsi que les 37 ventes réalisées par son collègue PERSONNE3.) sur toute l'année 2021 ;

- qu'il est donc clair au vu de ces circonstances que l'intention de l'employeur, qui n'était plus intéressé par les volumes négligeables des vendeurs PERSONNE1.) et PERSONNE3.), était de supprimer un poste de vendeur pour économiser un salaire et maximiser ainsi les recettes découlant de la réorientation de ses activités ;

- qu'afin de mettre en place ce stratagème, il ne restait plus qu'à l'employeur de lui soumettre en avril 2021 des objectifs rétroactifs pour le premier quadrimestre 2021, puis en date du 3 mai 2021 les objectifs arbitraires pour le deuxième quadrimestre 2021 et d'utiliser le refus du salarié comme prétexte pour procéder à son licenciement ;

- que pour résumer, l'employeur a dès lors procédé - sous le couvert d'un licenciement pour prétendue insuffisance fautive – a une résiliation du contrat de travail dont la véritable cause est de nature purement économique.

Considérant dès lors que le congédiement n'est pas basé sur des motifs précis, réels et sérieux, PERSONNE1.) demande à le voir déclarer abusif.

Il s'oppose encore à l'offre de preuve adverse, celle-ci n'étant ni précise, ni pertinente et rajoutant aux motifs invoqués dans le courrier de motivation.

Le licenciement étant à déclarer abusif, le requérant réclame un montant de 15.000 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi.

Il réclame encore l'indemnisation de son préjudice moral qu'il évalue également à 15.000 €.

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

Elle considère que dans la mesure où le courrier de motivation - ensemble avec ses annexes - a permis au salarié de déterminer la nature et la portée exactes des reproches, lesdits motifs ont été énoncés avec une précision suffisante.

Elle estime encore que les faits invoqués constituent des motifs réels et sérieux de licenciement.

La société défenderesse reproche ainsi tout d'abord au requérant de ne pas avoir suffisamment prospecté. Elle argumente ainsi :

- que le volume d'offres constitue la pierre angulaire de la réussite des ventes puisqu'il faut d'abord trouver des acheteurs potentiels pour réaliser les ventes par la suite ;

- que dès lors, un vendeur qui ne produit pas un volume d'offres suffisant ne répond pas aux exigences fondamentales de son poste ;

- qu'il résulte toutefois des éléments du dossier que bien que PERSONNE1.) s'est vu mettre à disposition par l'employeur des moyens pour optimiser sa prospection, il n'a pas réalisé un volume d'offre suffisant ;

- que cette insuffisance résulte de la comparaison de son volume d'offres (67 prospections sur cinq mois) à celui de ses collègues PERSONNE3.) et PERSONNE2.) (125 offres, respectivement 197 offres sur la même période) ;

- que lesdits collègues, placés dans la même situation que lui, réalisaient ainsi plus du double, voire du triple des prospections du requérant ;

- que ce manque de volume d'offres démontre à suffisance un manque de travail de la part du requérant.

La société défenderesse lui reproche ensuite de ne pas avoir réalisé un nombre suffisant de ventes. A cet égard, elle fait valoir :

- que ce reproche n'est que la conséquence du précédent, lié au manque de volume d'offres et au manque de travail ;

- qu'ainsi, le requérant n'a réalisé que sept ventes sur la période de janvier à mai 2021 - dont aucune au mois de mai 2021 - alors que ses collègues PERSONNE3.) et PERSONNE2.) en ont réalisées nettement plus (10 ventes, respectivement 55 ventes) ;

- que même si l'on compare les chiffres de l'année 2020, les ventes du requérant (39 unités) étaient nettement moindres que celles de ses collègues PERSONNE3.) (44 unités) et PERSONNE2.) (93 unités) ;

- que s'il est vrai que le volume des ventes réalisées par PERSONNE3.) est également faible, ceci n'est toutefois pas dû – contrairement au requérant – à une insuffisance d'offres ou un manque de travail ;

- que l'insuffisance du requérant se voit encore confirmé par les chiffres réalisés par PERSONNE4.), le remplaçant du requérant, celui-ci ayant réalisé 20 ventes en seulement trois mois ;

- que dès lors, l'insuffisance en termes de volume de ventes est personnellement imputable au requérant ;

- que toute cause extérieure peut par ailleurs être exclue, l'annexe 4 à la lettre de motivation confirmant que le marché automobile ne subissait aucune difficulté particulière de nature à expliquer les résultats du requérant ;

- que la société disposait en outre d'un important stock de véhicules facilitant tant la prospection que la vente, cette circonstance se trouvant non seulement confirmée par un courrier du constructeur certifiant l'existence d'un niveau de stock conforme aux standards de la marque, formant l'annexe 7 de la lettre des motifs, mais encore de la note de plaidoiries du requérant lui-même qui admet qu'à compter de l'année 2021, l'employeur connaissait un grossissement important de son parc de véhicules de marque GROUPE2.) ;

La société défenderesse reproche finalement à son ancien salarié un manque d'engagement. Elle explique ainsi :

- qu'en date du 3 mai 2021, le requérant s'est vu soumettre ses objectifs pour le deuxième quadrimestre de l'année 2021 ;

- que contrairement à l'argumentation adverse, il ne s'agissait pas là d'une tentative d'avenant déguisé ;

- qu'en refusant d'accepter, respectivement de participer à ces objectifs, le salarié n'a fait que confirmer son défaut d'implication à l'égard de l'employeur ;

- qu'en effet, lesdits objectifs ne sont pas arbitraires, puisqu'ils résultent des engagements de l'employeur à l'égard du constructeur ;

- qu'ils ne sont par ailleurs ni abusifs, ni irréalistes, l'augmentation des objectifs par rapport à l'année 2019 (de 20 unités en 2019 à 28 unités en 2021) n'ayant

rien d'excessif au vu de l'évolution favorable du marché des véhicules utilitaires, qui a augmenté à concurrence de 45% par rapport à l'année 2020 ;

- que force est d'ailleurs de constater que les prestations du salarié n'auraient même pas permis d'atteindre les anciens objectifs de l'année 2019 ;

- que la problématique en rapport avec les objectifs n'est de toute façon pas pertinente, PERSONNE1.) ne se voyant pas reprocher de ne pas avoir atteint lesdits objectifs, mais d'avoir refusé d'y participer ;

- qu'il convient finalement de rejeter les explications adverses en rapport avec les objectifs du premier quadrimestre 2021, aucun reproche n'ayant été formulé à cet égard.

Considérant dès lors le licenciement comme étant fondé et justifié sur base des seuls éléments du dossier, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conclut au débouté pur et simple des demandes indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve.

A titre plus subsidiaire, elle conteste les préjudices allégués tant dans leur principe que dans leur quantum.

Elle s'oppose ainsi à l'indemnisation du préjudice matériel, le salarié n'ayant pas recherché d'emploi malgré sa dispense de travail pendant le préavis. Elle conteste dès lors le lien causal entre tout éventuel préjudice et le licenciement prétendument abusif.

Elle reproche encore au requérant de ne pas avoir établi le préjudice allégué, le salarié ayant bénéficié d'indemnités de la part de l'Etat français pour compenser sa perte d'emploi.

Le requérant n'ayant finalement pas prouvé s'être inquiété pour son avenir professionnel, la société défenderesse s'oppose également à l'indemnisation de tout préjudice moral.

Motifs de la décision :

Engagé par la société défenderesse en qualité de « Conseiller commercial VU (véhicules utilitaires) » avec effet au 22 mai 2017, PERSONNE1.) s'est vu licencier suivant courrier du 26 mai 2021 avec effet au 31 juillet 2021, le préavis ayant été assorti d'une dispense de travail.

Suite à sa demande tendant à la communication des motifs, envoyée à l'employeur le jour même de la notification de son licenciement, soit endéans le délai d'un mois porté par l'article L.124-5 du Code du travail, la société défenderesse lui a fourni, également endéans le délai légal, un courrier de motivation du 18 juin 2021.

Le requérant ayant par ailleurs réclamé contre son congédiement par courrier recommandé du 20 juillet 2021 et ayant déposé sa requête au greffe du tribunal du

travail en date du 15 juillet 2022, soit avant l'écoulement du nouveau délai d'un an à partir de sa contestation, la requête a été introduite dans les délais prévus par le Code du travail de sorte qu'elle est à déclarer recevable à cet égard.

Quant à la précision des motifs du licenciement :

Le requérant reproche à son ancien employeur de ne pas avoir énoncé les trois premiers motifs avec une précision suffisante.

Il y a lieu de rappeler à cet égard qu'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.

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.

A cet égard, il est admis que la précision doit permettre au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et d'apprécier en pleine connaissance de cause s'il est opportun pour lui d'agir en justice afin d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et/ou abusif.

Elle doit ensuite être de nature à fixer les griefs qui se trouvent à la base du licenciement afin d'empêcher son auteur d'invoquer *a posteriori* des motifs différents.

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.

Elle a finalement pour but de permettre aux juridictions saisies d'apprécier la gravité du comportement reproché et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient effectivement avec les motifs notifiés au salarié.

Dans la mesure où c'est donc la lettre de motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et qui constitue le seul support valant énonciation des motifs, l'employeur ne peut être admis à pallier les lacunes et carences de la lettre comportant les motifs du congédiement.

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier que dans son courrier de motivation - qui est divisé en quatre parties et qui était accompagné de sept annexes censées

documenter le caractère réel et sérieux des motifs y énoncés - l'employeur reproche au salarié son insuffisance professionnelle à partir du 1er janvier 2021 caractérisée par les éléments suivants :

- un manque de prospection,
- un volume de ventes insuffisant,
- un défaut d'engagement,
- des marges insuffisantes.

Si la jurisprudence admet que l'insuffisance professionnelle est susceptible de justifier un licenciement avec préavis, il faut cependant que ce grief soit étayé par des faits précis, en nombre suffisant, observés sur une certaine durée afin de permettre aux juridictions de retenir l'existence de l'insuffisance alléguée et d'en apprécier la gravité.

Il est par ailleurs admis que l'inaptitude, la négligence ou l'insuffisance de rendement d'un salarié doit être démontrée par le biais de comparaisons effectuées soit entre les résultats dudit salarié et ceux obtenus par ce même salarié au cours d'une période antérieure, soit entre ses résultats et ceux de ses collègues placés dans les mêmes conditions.

Il s'y ajoute que les fautes ou négligences commises doivent être imputables au salarié. Tel n'est pas le cas lorsque l'employeur attribue trop de tâches au salarié, lui fixe des buts irréalistes ou ne met pas à sa disposition les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs prédéfinis.

Il découle des développements qui précèdent que la lettre énonçant les motifs d'un licenciement pour incapacité ou insuffisance professionnelle doit d'ores et déjà contenir des éléments permettant tant au salarié licencié qu'à la juridiction saisie de vérifier la prise en considération par l'employeur des critères énoncés ci-dessus.

Ainsi, l'employeur qui invoque une insuffisance professionnelle ne saurait se contenter de faire état de la non-atteinte des objectifs qui avaient été fixés. Il devra encore détailler dans quelle mesure cette non-atteinte trouve sa source dans des fautes ou une incapacité professionnelle du salarié (Cour d'appel, 18 avril 2013, n°35969 du rôle).

En outre, l'insuffisance de rendement doit être démontrée par des comparaisons à faire sur une certaine durée, par rapport aux résultats antérieurs de l'intéressé ou au rendement de collègues placés dans les mêmes conditions (Cour d'appel, 11 mars 1999, n° 22282 du rôle).

Le tribunal constate à cet égard qu'il découle de la lettre de motivation que le salarié se voit reprocher de ne pas avoir assuré un nombre suffisant de ventes au courant du premier quadrimestre (janvier à avril) de l'année 2021 en comparaison avec deux collègues de travail placés, à priori, dans les mêmes conditions que lui.

L'employeur a ainsi, par référence aux annexes dont il n'a pas été contesté qu'elles se trouvaient jointes audit courrier, comparé le nombre des ventes de PERSONNE1.) à ceux des autres vendeurs pendant cette même période de sorte qu'il n'a pu échapper au requérant que l'employeur lui reprochait une insuffisance de résultats.

Il résulte encore des motifs que du fait des ventes qualifiées d'insuffisantes par l'employeur, ce dernier reproche au salarié de ne pas avoir dégagé une marge suffisante permettant de couvrir les frais liés à son embauche et d'assurer ainsi, par la conclusion de contrats en nombre suffisant, que celle-ci demeure économiquement rentable et viable.

Il découle finalement du courrier de motivation ainsi que de ses annexes que PERSONNE1.) se voit reprocher de ne pas avoir signé les objectifs du deuxième quadrimestre (mai à août) de l'année 2021, ce refus étant de nature à confirmer que le salarié n'avait plus envie de s'investir dans son travail afin de contribuer à la réussite de l'entreprise.

Si ces reproches sont en soi indiqués avec une précision suffisante, il en va toutefois autrement en ce qui concerne le manque de prospection qui serait, d'après l'employeur, à l'origine de l'insuffisance des ventes et de la perte financière alléguée.

Ainsi, il ne résulte ni du courrier de motivation lui-même, ni de ses annexes en quoi la réalisation par le requérant d'un ensemble de 67 offres jusqu'à la date de son licenciement serait - par comparaison au volume d'offres de collègues placés dans les mêmes conditions - fautive ou susceptible de constituer une négligence dans son chef.

L'employeur n'a par ailleurs pas fait état dans ses motifs d'un minimum d'offres ou de contacts à réaliser avec les prospects par unité de temps (par semaine, par mois, etc.), ni d'une baisse du rendement du salarié par rapport à une période antérieure. Il ne résulte finalement ni des motifs, ni même des plaidoiries à l'audience que l'employeur aurait attiré l'attention du requérant sur la circonstance que ses prospections à partir de janvier 2021 n'étaient plus considérées comme suffisantes.

La société défenderesse ayant dès lors omis de détailler dans quelle mesure les résultats insuffisants reprochés au requérant trouveraient leur source dans un comportement fautif ou négligent de sa part et n'étant pas autorisé à combler cette lacune en indiquant à l'audience le nombre d'offres réalisées par ses collègues et qu'elle lui reproche de ne pas avoir réalisées, l'employeur n'a pas à suffisance caractérisé les éléments permettant au salarié ainsi qu'au tribunal de vérifier l'existence d'un comportement susceptible de constituer une insuffisance professionnelle fautive dans le chef du requérant.

C'est encore à tort que l'employeur a fait état à l'audience d'une insuffisance des ventes au courant de l'année 2020, celle-ci n'ayant pas été évoquée dans le courrier de motivation et aucune explication n'ayant par ailleurs été donnée par rapport au caractère fautif de l'insuffisance ainsi alléguée.

L'employeur n'étant pas autorisé à combler par une mesure d'instructions les lacunes de son courrier des motifs, l'offre de preuve formulée par la société défenderesse est à rejeter.

Le congédiement du 26 mai 2021 n'étant dès lors pas fondé sur des motifs précis, il constitue un acte économiquement et socialement anormal qu'il y a, partant, lieu de déclarer abusif.

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 dudit licenciement.

PERSONNE1.) réclame ainsi un montant de 15.000 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi.

La société défenderesse s'oppose à cette demande en reprochant au requérant de ne pas avoir établi son préjudice, ni le lien causal avec son licenciement découlant de l'existence d'une recherche active d'un nouvel emploi.

Il y a lieu de rappeler à cet égard que s'il est de jurisprudence constante que l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, cette indemnisation ne peut porter que sur les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le congédiement abusif. Les pertes subies ne sont ainsi 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 (en ce sens : Cour d'appel, 17 juin 1993, n°2994 du rôle).

Au vu des contestations de la société employeuse, il aurait dès lors appartenu au requérant d'établir - par la preuve de recherches d'emploi effectuées à la suite de son licenciement - qu'il a fait les efforts nécessaires afin de limiter son dommage et de permettre ainsi au tribunal de fixer la durée de la période pendant laquelle sa perte de rémunération est censée se trouver en relation causale avec la résiliation abusive de son contrat de travail.

Or, le requérant n'a fourni aucune explication par rapport à d'éventuelles recherches d'emploi effectuées suite à son licenciement.

Il ne s'est pas non plus référé à d'éventuelles pièces.

Il n'a pas non plus indiqué s'il a retrouvé un nouvel emploi et si pendant l'intervalle il a touché, tel qu'affirmé par l'employeur, des indemnités de chômage dans son pays de résidence.

En décidant de maintenir sa demanda au montant forfaitaire de 15.000 € réclamé dans la requête, il n'a finalement pas versé de décompte, ni précisé la période pendant laquelle il considère que la prétendue perte de rémunération se trouve en relation causale avec le congédiement abusif.

Dans ces circonstances, le tribunal considère que PERSONNE1.) n'a pas établi l'existence d'un préjudice matériel se trouvant en lien causal avec son licenciement de sorte que la demande afférente est à rejeter.

PERSONNE1.) réclame encore la réparation de son préjudice moral évalué à 15.000 €.

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.

Si la résiliation du contrat de travail d'un salarié est ainsi susceptible de lui causer de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépend aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas, ce que le requérant est en l'espèce resté en défaut de faire vu qu'il n'a pas établi avoir activement cherché un nouvel emploi.

Il a néanmoins subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qu'il y a lieu, au vu des circonstances du licenciement, de son ancienneté ainsi que de son âge (né en 1963), d'évaluer *ex aequo et bono* à 2.000 €.

Quant à la majoration du taux d'intérêt légal :

Le requérant réclame la majoration du taux d'intérêts de « trois points trois mois à partir de la notification du jugement à intervenir ».

En vertu de l'article 15 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, rendu applicable aux litiges entre salariés et employeurs par l'article 15-1 de la même loi, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au tribunal au cas où le créancier la demande.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande afférente, sauf à préciser que cette majoration aura lieu à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la notification du jugement.

Quant aux indemnités de procédure :

Le requérant ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, 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.

Au vu de l'issue du litige, la société défenderesse ne saurait prospérer dans sa demande reconventionnelle relative à l'indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

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.

PERSONNE1.) ne s'étant pas vu allouer de salaires et n'ayant pas fait valoir d'autres arguments en faveur de la mesure sollicitée, 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 requête en la forme ;

déclare le licenciement du 26 mai 2021 abusif ;

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

en déboute ;

dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 2.000 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.000 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 15 juillet 2022, jusqu'à solde ;

dit que le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la notification du jugement ;

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.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € ;

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

la **dit** non fondée ;

en déboute ;

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) 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.