Texte pseudonymisé

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

Répertoire no. : 1157/2025
E-TRAV-192/24

Audience publique du 6 mai 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 Dylan ARADA VELOSO, avocat, en remplacement de Maître Sam PLETSCH, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

et :

la société 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 Rabah LARBI, en remplacement de Maître Cédric HIRTZBERGER, avocats à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

---

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 5 novembre 2024, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 19 novembre 2024, date à laquelle l'affaire fut refixée au 4 février 2025, date à laquelle l'affaire fut refixée au 1er avril 2025, date à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

A cette audience publique les mandataires des parties furent entendus en leurs conclusions.

Le tribunal du travail 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 du 5 novembre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de ce siège pour voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu le 8 août 2024 à son égard. Il a conclu à la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 4.882,02.- euros à titre d'indemnité de préavis, le montant de 43.937,64.- euros à titre d'indemnisation du préjudice matériel et le montant de 5.000.- euros à titre d'indemnisation du préjudice moral subi, ces montants avec les intérêts au taux légal à compter de la demande en justice, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) a finalement sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et a conclu à l'exécution provisoire du jugement et à la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

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

A l'audience des plaidoiries du 1er avril 2025 le requérant a présenté un nouveau décompte et a chiffré l'indemnité compensatoire de préavis au montant de 6.202,08.- euros, l'indemnisation de son dommage matériel subi du chef du licenciement au montant de 15.505,20.- euros et l'indemnisation du préjudice moral au montant de 5.000.- euros.

Il y a lieu de lui en donner acte.

La société à responsabilité SOCIETE1.) a formulé une demande reconventionnelle et a sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) explique qu'il a été engagé, à temps plein, par la société SOCIETE1.), en qualité de *cuisinier*, suivant contrat de travail à durée indéterminée signé le 10 février 2022 avec effet à la même date.

Par décision de la Commission mixte du 8 juillet 2022 le reclassement interne du requérant auprès de la partie défenderesse avec une réduction du temps de travail de 20% aurait été décidé.

Les parties auraient ainsi conclu en date du 1er septembre 2022 un avenant au contrat de travail modifiant le temps du travail de 40 heures à 32 heures par semaine.

Suite à une décision de la Commission mixte du 9 juin 2023, les parties ont signé en date du 1er septembre 2023 un deuxième avenant au contrat de travail réduisant la durée de travail à 20 heures par semaine. Le salaire mensuel a été fixé au montant de 1.504,94.- euros.

Aux termes de sa requête, le requérant explique encore qu'il percevait en outre de la part de l'Agence pour le Développement l'Emploi une indemnité compensatoire de 936,04.- euros par mois.

L'employeur lui aurait notifié son licenciement avec effet immédiat par courrier recommandé du 8 août 2024 libellé dans les termes suivants :

(LETTRE)

PERSONNE1.) estime que la motivation du licenciement n'a pas été indiquée avec la précision requise par la loi et la jurisprudence, de sorte que le licenciement devrait être déclaré abusif.

A titre subsidiaire, il conteste les faits lui reprochés et donne à considérer qu'ils ne seraient établis par aucun élément du dossier.

La société SOCIETE1.) s'oppose aux différentes demandes formulées par le requérant.

Elle considère tout d'abord que le libellé de la lettre de licenciement répond aux critères de précision requis.

En outre, les faits reprochés au requérant seraient particulièrement graves, de sorte que le licenciement prononcé serait justifié et PERSONNE1.) à débouter de ses demandes en indemnisation.

A titre plus subsidiaire, la société SOCIETE1.) conteste le quantum de l'indemnisation réclamée par le requérant.

Elle formule une demande reconventionnelle et sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Motifs de la décision

Quant à la régularité du licenciement

- Quant à la précision des motifs

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du Code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

- elle doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif,

- elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,

- elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés (cf. C.S.J. 19.01.1989 Pirrotte c/ Ganser).

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.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

A cet égard il y a lieu de préciser que selon une jurisprudence bien établie, si l'article L.124-11 (3), alinéa 2 du Code du travail permet à l'employeur qui a la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et grave des motifs, d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport à ceux énoncés dans la lettre de licenciement avec effet immédiat, il ne lui est cependant pas permis de suppléer aux lacunes contenues dans la lettre de licenciement en ajoutant des modifications substantielles ou des détails et faits nouveaux sortant du cadre des faits reprochés au salarié dans la prédite lettre.

Il faut dès lors que la lettre de motivation suffit à elle-même aux exigences de précision.

Dans son courrier de licenciement, la partie défenderesse se borne à indiquer comme motifs de licenciement le fait que PERSONNE1.) aurait été l'acteur d'agissements d'harcèlement moral et sexuel à l'égard de collègues de travail.

L'employeur entend prouver ces faits par le biais d'attestations testimoniales.

Le tribunal considère que dans la mesure où les motifs n'ont pas été indiqués avec la précision requise dans la lettre de licenciement, c'est à bon droit que le salarié s'oppose à ce que l'employeur puisse pallier à cette carence par les pièces versées en cause.

En effet, dans le courrier de licenciement, l'employeur ne donne aucune précision ni quant aux dates de ces faits, ni à l'égard de qui le requérant aurait eu ce comportement, ni encore quant aux circonstances de fait des agissements reprochés à PERSONNE1.).

Comme l'imprécision des motifs équivaut à une absence de motifs, le licenciement avec effet immédiat prononcé en date du 8 août 2024 est à déclarer abusif et PERSONNE1.) peut, en principe, prétendre à indemnisation.

Quant à l'indemnisation

A l'audience des plaidoiries le requérant a réclamé l'indemnisation du préjudice matériel d'un montant de 15.505,20.- euros. Il réclame encore une indemnité de préavis de 6.202,08.- euros, ainsi que l'indemnisation du préjudice moral subi évalué à 5.000.- euros.

- Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, il convient de relever que l'article L.124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L.124-4 et L.124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

En l'espèce, et compte tenu de l'ancienneté de PERSONNE1.), celui-ci peut prétendre à un délai de préavis de deux mois.

PERSONNE1.) a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à deux mois de salaire.

Lors de l'audience des plaidoiries le requérant explique à cet égard qu'il touchait de la part de son employeur un revenu mensuel de 1.504,94.- euros, mais que l'Agence pour le Développement l'Emploi lui versait encore mensuellement une indemnité d'un montant de 1.596,10.- euros, de sorte que ses revenus mensuels s'élevaient au montant de 3.101,04.- euros.

La partie défenderesse conteste ce calcul et soutient que seul le revenu touché auprès de l'employeur devrait être pris en considération lors de l'évaluation du préjudice subi du fait du licenciement.

En effet, dans la mesure où l'article L.551-2(3) du Code du travail ne précise pas que l'indemnité compensatoire doit être prise en compte dans le calcul de

l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi au salarié reclassé en interne n'étant pas assimilable à un salaire, il y a lieu de retenir que cette indemnité compensatoire n'est pas à prendre en considération dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

Au vu du montant du salaire fixé dans le contrat de travail et les avenants, le tribunal fixe le montant dû à titre d'indemnité compensatoire de préavis au montant de 3.009,88.- euros (2 x 1.504,94).

- Quant aux dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral

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 du licenciement abusif.

Quant au dommage matériel, la partie requérante demande au tribunal de fixer la période de référence à cinq mois à partir du licenciement et de condamner l'employeur à lui payer les revenus qu'elle aurait perçus au cours de la période visée.

Aux termes de son décompte, PERSONNE1.) réclame la somme de 15.505,20.- euros de ce chef.

La société SOCIETE1.) s'oppose à la demande en indemnisation du dommage matériel, alors que le requérant resterait en défaut d'établir la réalité de son préjudice matériel allégué. Elle donne à considérer que PERSONNE1.) ne verse aucune recherche d'emploi, de sorte qu'il n'aurait pas établi avoir fait les efforts nécessaires pour minimiser son dommage.

En effet, le tribunal rappelle que si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un emploi en remplacement.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur (C.S.J., 7 juillet 2005, N° 29523 du rôle).

Force est de constater que le requérant ne verse au tribunal aucune recherche d'emploi et n'établit pas avoir fait des efforts pour retrouver rapidement un emploi de remplacement.

Dans ces conditions, la demande tendant à l'indemnisation du préjudice matériel est à rejeter.

PERSONNE1.) réclame à titre d'indemnisation de son préjudice moral le montant de 5.000.- euros.

Le tribunal rappelle qu'en ce qui concerne les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral, ceux-ci 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.

Au vu des circonstances du licenciement et de l'ancienneté du requérant, le tribunal fixe *ex aequo et bono* l'indemnisation du préjudice moral au montant de 1.000.- euros.

Quant aux demandes respectives des parties en paiement d'une indemnité de procédure

La partie requérante reste en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens. Il y a dès lors lieu de rejeter la demande en allocation d'une indemnité de procédure de la partie demanderesse.

Eu égard à l'issue du litige, la partie défenderesse doit également être déboutée de sa demande reconventionnelle en paiement d'une indemnité de procédure.

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 ;

r e ç o i t la demande en la pure forme ;

d o n n e a c t e à PERSONNE1.) qu'il chiffre l'indemnité compensatoire de préavis au montant de 6.202,08.- euros et l'indemnisation du préjudice matériel subi au montant de 15.505,20.- euros ;

d o n n e a c t e à la société SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle ;

d é c l a r e abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu le 8 août 2024 à l'égard de PERSONNE1.) ;

d i t fondée la demande PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ;

partant **c o n d a m n e** la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 3.009,88.- euros de ce chef ;

d i t non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel ;

partant en déboute ;

d i t fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral ;

partant **c o n d a m n e** la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.000.- euros de ce chef ;

d i t non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure ;

partant en déboute ;

c o n d a m n e la société SOCIETE1.) aux 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:

Joëlle GEHLEN, président
Armand ROBINET, assesseur-employeur
Christian BIOT, assesseur salarié,
Ben GAUDRON, greffier assumé,

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Joëlle GEHLEN, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.