Texte pseudonymisé

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

Répertoire no. : 1459/2025
E-TRAV-123/24

Audience publique du 3 juin 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 Michaël MIGNON, avocat à la Cour, 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 conseil d'administration actuellement en fonctions,

- partie défenderesse -, comparant par Maître Caroline SCHILTZ, en remplacement de Maître Anne FERRY, 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 23 juillet 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 17 septembre 2024, date à laquelle l'affaire fut refixée au 19 novembre 2024, date à laquelle l'affaire fut refixée au 4 février 2025, date à laquelle l'affaire fut refixée au 6 mai 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 23 juillet 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 11 août 2023 à son égard. Il a conclu à la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants avec les intérêts au taux légal à compter de la demande en justice, jusqu'à solde :

Indemnité compensatoire de préavis	10.040.- euros
Indemnité de départ	2.707,93.- euros
Indemnisation du dommage moral	10.000.- euros

Finalement, le requérant a sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La requête, régulière en la forme, est recevable.

Moyens et prétentions des parties

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) explique qu'il a été au service de la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 7 août 2017, avec effet au 4 septembre 2017.

Par courrier recommandé du 11 août 2023 il s'est vu notifier son licenciement avec effet immédiat dans les termes suivants :

(LETTRE)

Par courrier du 18 septembre 2023, le requérant aurait contesté le licenciement intervenu.

Il conclut au caractère abusif du licenciement prononcé en soutenant que le motif de licenciement libellé à son encontre ne serait pas suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat. Il souligne à cet égard qu'il s'agit d'un fait isolé.

Il s'estime partant en droit de réclamer à la partie défenderesse du chef de ce licenciement jugé abusif, une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 10.040.- euros, le montant de 2.707,93.- euros à titre d'indemnité

de départ et le montant de 10.000.- euros à titre d'indemnisation du dommage moral subi.

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

Elle considère que les faits reprochés au salarié revêtiraient une gravité suffisante pour justifier un congédiement avec effet immédiat, et ce surtout au vu du fait que l'accident causé aurait pu être mortel.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse conteste le principe et le quantum du montant réclamé par le requérant à titre d'indemnisation du dommage moral et se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne les demandes relatives à l'indemnité de départ et à l'indemnité de préavis.

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 :

1) 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,

2) 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,

3) 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, même en l'absence de critiques quant au degré de précision, 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.

En l'occurrence, le tribunal constate au vu de la lettre de licenciement, que l'employeur explique qu'en date du 12 juillet 2023 vers 4h du matin PERSONNE1.) a commis une faute grave en manutentionnant des palettes dans le département Frigo Frais.

L'employeur reproche ensuite au requérant, en violation du règlement interne, de ne pas avoir déclaré cet accident aux agents de sécurité et au travailleur désigné à la santé et à la sécurité, qui auraient appris l'accident par hasard.

Finalement, il est reproché à PERSONNE1.) de ne pas avoir porté ses lunettes de vue lors de cet accident, bien que le port de ces lunettes ait été une condition *sinequanone* de son autorisation de conduite. L'employeur en déduit que le requérant a délibérément manqué à son obligation légale de sécurité telle qu'elle est prescrite à l'article L.313-1 du Code du travail.

L'employeur explique qu'au regard de ces manquements le maintien des relations de travail n'est plus possible.

Le tribunal considère que le libellé de la lettre de licenciement est suffisamment précis pour permettre tant au salarié, qui a par ailleurs pris position de manière exhaustive, de savoir ce qui lui est exactement reproché qu'au tribunal d'en apprécier le caractère réel et grave.

➢ Quant à la réalité et la gravité des motifs du licenciement

En vertu de l'article L.124-10 (1) alinéa 1 du Code de travail, « *Chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.* »

L'article L.124-10 (2) prévoit que « *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.*

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. »

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

Dans la lettre de licenciement du 11 août 2023, l'employeur reproche à PERSONNE1.) d'avoir enfreint les règles de sécurité en vigueur et plus précisément d'avoir déplacé le gerbeur avec les fourches en hauteur et il n'aurait pas porté ses lunettes de vue tel que prescrit lors d'une visite médicale. En outre, il aurait omis de déclarer l'accident.

L’employeur rappelle que le requérant a suivi différentes formations en matière de sécurité et notamment une formation en janvier 2023 ayant eu comme sujet « Transpalettes électriques à conducteur porté et gerbeurs ».

Lors de la conduite PERSONNE1.) aurait violé les obligations de sécurité à deux égards tout d’abord, en déplaçant le gerbeur avec les fourches en hauteur, et en n’ayant pas porté ses lunettes de vue.

Le manquement de ces règles de sécurité aurait conduit à l’accident visé qui aurait pu être mortel si le gerbeur était tombé sur un collègue de travail au lieu de tomber sur les fourches d’un autre gerbeur.

Concernant le premier motif de licenciement, PERSONNE1.) reconnaît la violation des deux obligations de sécurité lui reprochées, mais il estime, qu’en l’espèce, elle ne saurait constituer une faute grave de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat, alors qu’il s’agirait d’un simple accident par négligence. En outre, le fait qu’il n’aurait pas porté ses lunettes ne serait pas en relation causale avec l’accident.

Il s’agirait en l’espèce d’un fait unique et isolé qui ne saurait justifier son licenciement avec effet immédiat et ce surtout au regard de son ancienneté et du fait qu’à part cet incident il a eu un comportement irréprochable au cours de la relation de travail entre parties.

Il fait encore état d’un défaut de l’engin concerné pour lequel les fourches ne se seraient pas abaissées automatiquement. Il renvoie à ce sujet à l’analyse des risques et le rapport fait par le département Sécurité & Santé après l’accident, lequel confirmerait que la machine avait un problème sur le système permettant de faire monter et descendre les fourches.

La société SOCIETE1.) ne conteste pas l’ancienneté du requérant remontant à 2017, mais souligne que ce n’était que le 14 décembre 2022 que le médecin du travail a finalement déclaré PERSONNE1.) apte en tant que cariste toutefois avec l’obligation du port de lunettes. Ses demandes antérieures avaient été rejetées pour raison médicale. Le requérant aurait suivi de nombreuses formations autour du sujet de la sécurité et notamment une formation en janvier 2023 sur les « transpalettes électriques à conducteur porté et gerbeurs ».

L’employeur insiste encore sur la gravité des conséquences que cet accident aurait pu avoir s’il était arrivé quelques minutes plus tôt et soutient que l’accident aurait pu être mortel.

Le tribunal renvoie aux dispositions de l’article L.313-1 du Code du travail imposant au salarié l’obligation de veiller, lors de l’exécution de travail, tant à sa propre sécurité qu’à celle des autres personnes concernées.

Cet article est libellé comme suit :

« *(1) II incombe à chaque salarié de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.*

(2) Afin de réaliser ces objectifs, les salariés doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur :
1. utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens ;

2. utiliser correctement l'équipement de protection individuelle mis à leur disposition et, après utilisation, le ranger à sa place ;

3. ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité propres notamment aux machines, appareils, outils, installations et bâtiments, et utiliser de tels dispositifs de sécurité correctement ;

4. signaler immédiatement, à l'employeur et/ou aux salariés désignés et aux délégués à la sécurité et à la santé, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection. »

Force est encore de constater que le défaut de l'engin conduit par PERSONNE1.) n'est pas établi en cause. En effet, il résulte du rapport dressé par l'entreprise suite à l'accident qu'PERSONNE1.) avait « confirmé que la machine avait un problème sur le système de descente des fourches ». La personne ayant rédigé ledit rapport note encore « dans le mail du responsable, il mentionne un défaut sur l'engin, précisant que la machine avait un problème sur le système permettant de faire monter et descendre les fourches ».

Or, le tribunal considère que ces affirmations ne sont, en l'absence d'un rapport d'expertise sur le gerbeur en question, pas de nature à prouver un défaut technique du gerbeur.

Même à supposer que tel avait été le cas, il aurait appartenu à PERSONNE1.) en tant que cariste du gerbeur défectueux de pas utiliser cet engin et d'en informer ses responsables de suite, ce qu'il n'a pas fait.

L'article L.313-1 (1) du Code du travail, précité, exige du salarié de jouer un rôle actif dans sa propre sécurité.

Il est évident qu'en vertu de l'obligation de sécurité que l'article L.312-1 du Code du travail fait peser sur l'employeur, la question de la sécurité au travail est primordiale pour l'employeur et qu'un manquement aux règles de sécurité qui de surcroît a mené à un accident doit être sanctionné.

Malgré l'ancienneté d'PERSONNE1.) au sein de la société défenderesse, le fait pour celui-ci de contrevenir à deux règles de sécurité édictées dans un

soucis de sécurité de tous, en déplaçant le gerbeur avec les fourches en hauteur et en omettant de porter ses lunettes de vue de manière à faire renverser ledit gerbeur constitue un non-respect manifeste des règles de sécurité mettant en danger non seulement sa propre personne, mais encore potentiellement celle de ses collègues de travail présents dans le département Frigo le moment en question.

Le tribunal considère que ces faits constituent à eux seuls un manquement qui rend impossible le maintien des relations de travail et ce indépendamment de la question de savoir s'il a déclaré l'accident auprès des agents de sécurité ou non.

En effet, la double négligence des règles de sécurité a été de nature à rompre la confiance que l'employeur doit avoir à l'égard du salarié.

Ces motifs sont dès lors suffisamment graves pour justifier le licenciement avec effet immédiat intervenu en date 11 août 2023.

Le requérant est dès lors à débouter de ses demandes en indemnisation.

Quant à la demande en allocation d'une indemnité de procédure

La partie requérante a encore conclu à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000.- euros.

Au vu de l'issue du litige, la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter.

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 requête en la forme ;

d é c l a r e justifié le licenciement avec effet immédiat intervenu le 11 août 2023 à l'égard d'PERSONNE1.) ;

d é c l a r e non fondée la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de préavis ;

partant en déboute ;

d é c l a r e non fondée la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de départ ;

partant en déboute ;

d é c l a r e non fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral ;

partant en déboute ;

d é c l a r e non fondée la demande d'PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile fondée ;

partant en déboute ;

l a i s s e les frais et dépens de l'instance à charge d'PERSONNE1.).

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,
Alain Pierre KINN, 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.