

Audience publique du 17 novembre 2015

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 :

A), demeurant à F-(...),

- *partie demanderesse* -, comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à Esch-sur-Alzette,

et :

la société à responsabilité limitée EGTS-LUX s.à.r.l., ayant été établie et ayant eu son siège social à L-3917 Mondercange, 20A, rue de l'Eglise, déclarée en état de faillite par jugement du Tribunal d'Arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, en date du 13 mars 2015, représentée par son curateur Maître Nathalie WEBER-FRISCH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

- *partie défenderesse* -, comparant par son curateur, Maître Nathalie WEBER-FRISCH, avocat à Luxembourg.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 12 septembre 2014, 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 21 octobre 2014, date à laquelle l'affaire fut refixée pour plaidoiries à l'audience du 3 février 2015. A la demande des parties elle fut refixée au 19 mai 2015, puis au 20 octobre 2015, date à laquelle elle 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 déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 12 septembre 2014, **A)** demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée EGTS-LUX SARL, 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 suivants :

- Préjudice matériel :	10.000.- euros
- Préjudice moral :	5.000.- euros
- Salaire d'août 2014 :	1.922,18.- euros
- Frais de route à régler pour les mois :	
Octobre 2013	264.- euros
Novembre 2013	240.- euros
Décembre 2013	132.- euros
Janvier 2014	168.- euros
Février 2014	pm
Mars 2014	pm
Avril 2014	pm
Mai 2014	132.- euros
Juin 2014	pm

soit en tout la somme de **17.858,18.- euros**, avec les intérêts légaux de la demande en justice, jusqu'à solde.

A) a encore sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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

A la suite de la faillite de la société à responsabilité limitée EGTS-LUX SARL, déclarée par jugement du 13 mars 2015 rendu par le tribunal d'arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière commerciale, le curateur a repris l'instance.

A l'audience des plaidoiries du 20 octobre 2015, **A)** présente un nouveau décompte et réclame actuellement le montant de 1.604,94.- euros à titre de préjudice matériel, le montant de 5.000.- euros à titre de préjudice moral, ainsi que le montant de 1.944.- euros à titre de frais de route.

Il a renoncé à la demande relative au paiement du salaire du mois d'août 2014.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties:

A) expose que par contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 15 avril 2013, il est entré aux services de la société à responsabilité limitée EGTS-LUX SARL, en qualité de manœuvre A1.

En date du 27 juin 2014 ledit contrat de travail a été résilié avec préavis à l'initiative de l'employeur par courrier recommandé.

A) explique que par courrier recommandé en date du 10 juillet 2014 il a sollicité de son employeur la communication des motifs gisant à la base de son licenciement et que, par courrier du 29 juillet 2014, l'employeur a répondu dans les termes suivants :

Le requérant conteste tant la précision que le caractère réel et sérieux des motifs qui lui ont été communiqués par son employeur et il considère dès lors le licenciement comme étant abusif.

La partie défenderesse s'oppose aux différentes demandes.

Elle considère que par courrier du 29 juillet 2014 elle a précisé avec suffisance les motifs gisant à la base du licenciement du requérant qui justifieraient un licenciement avec préavis.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse conteste le préjudice moral réclamé.

Motifs de la décision :

Quant à la régularité 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.

Si cet article permet le licenciement avec préavis du salarié pour des motifs réels et sérieux liés notamment sur « *l'aptitude ou la conduite du salarié* », cette disposition prévoit impérativement l'énonciation précise des motifs, si le salarié en fait la demande.

Pareille disposition, qui constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement, doit entre autre permettre au salarié, étranger aux faits qui motivent la décision et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué (CSJ, 22 avril 2010, n° 34950 du rôle).

➤ **Quant à la précision des motifs**

Le tribunal constate que l'employeur reproche à **A)** tout d'abord des retards et des dépassements du temps de pause répétés, de même que des manquements professionnels dans l'exécution des tâches lui confiées et une négligence dans l'entretien et l'usage du véhicule de fonction. En outre, il est encore reproché à **A)** un manque de propreté sur les chantiers, de même qu'un manque de sécurité sur les chantiers.

En ce qui concerne le reproche relatif aux retards répétés, le tribunal constate que l'employeur a indiqué en détail quels jours **A)** serait arrivé en retard et a précisé à quelle heure il se serait présenté.

L'employeur a encore ajouté que les retards ont engendré des désagréments sur les différents chantiers.

A) estime que dans la mesure où l'employeur a omis de préciser exactement quels ont été ces désagréments, la lettre de licenciement manquerait de précision. A cet égard, il y a lieu de noter que d'après la jurisprudence, le simple fait d'être en retard suffit pour justifier le licenciement, le salarié étant obligé contractuellement à commencer son travail à l'heure convenue, de sorte qu'il ne faut pas analyser en outre quel impact ces retards ont pu avoir sur la bonne marche de la société (cf. CSJ, 18 mai 2000, n° 23574).

Au vu du libellé de la lettre de motivation, il y a dès lors lieu de conclure qu'en ce qui concerne ce premier motif de licenciement, elle remplit les critères de précision exigés par la loi et la jurisprudence.

Ensuite, la société à responsabilité limitée EGTS-LUX SARL reproche au requérant des dépassements systématiques de la pause de midi. Ici encore, le tribunal constate que l'employeur a indiqué en détail quels jours A) serait arrivé en retard après la pause de midi et a précisé à quelle heure il se serait présenté.

Ce motif est libellé de façon à permettre tant au salarié qu'au tribunal d'en apprécier le caractère réel et sérieux.

En troisième lieu, l'employeur reproche à A) un cruel manque de compétences professionnelles et cite à titre d'exemple quelques chantiers sur lesquels il aurait dû être remplacé. A part des reproches d'ordre général concernant les compétences professionnelles et un manque de propreté, l'employeur ne reproche aucun fait concret à A).

Il s'ensuit, au vu du libellé très vague de ce reproche, qu'il ne remplit pas les critères de précision exigés par la loi et la jurisprudence.

En quatrième lieu, il est reproché à A) d'avoir négligé l'entretien et l'usage du véhicule de fonction de la marque Mercedes Tipo qui lui a été attribué. Ainsi, en août 2013 il aurait, par sa négligence, abîmé le véhicule, ce qui aurait engendré des frais de réparation d'un montant de 1.052,96.- euros.

Dans la mesure où l'employeur reste en défaut de donner la moindre précision quant aux circonstances à l'origine des dégâts du véhicule, le tribunal considère que ce reproche n'est pas formulé de manière suffisamment précise pour en apprécier le caractère réel et sérieux.

Dans le même cadre, l'employeur reproche au requérant que son véhicule de fonction se trouvait régulièrement dans un état de saleté lamentable. A quatre reprises, il aurait dû être procédé au nettoyage complet du véhicule.

L'employeur précise les dates de ces nettoyages et énonce les dates auxquelles le requérant aurait été rendu attentif à ce problème. Il est encore ajouté que la propreté du véhicule était importante alors que le requérant aurait utilisé ce véhicule pour se rendre auprès de clients.

Au vu du libellé de ce motif de licenciement, le tribunal considère qu'il répond aux critères de précision requis.

En cinquième lieu, il est reproché à **A)** d'avoir laissé les chantiers dans un état de saleté. L'employeur indique deux chantiers précis, ainsi que les dates auxquelles **A)** y serait intervenu.

A cet égard, il y a lieu de considérer que ce reproche est également formulé de manière suffisamment précise pour juger du caractère réel et sérieux du motif de licenciement et ce même en l'absence du nom du client et du nom des collègues de travail qui ont été obligés de nettoyer le chantier.

Finalement, il est reproché à **A)** d'avoir manqué de manière très grave à la sécurité sur le lieu de travail. L'employeur indique que sur le chantier (...), le requérant aurait pendant la semaine du 22 au 27 juin 2014 et en date du 27 juin 2014, nettoyé les balcons par soufflage de gaz propane au lieu d'utiliser un balai.

Dans sa lettre de motivation l'employeur explique que ce comportement totalement irresponsable aurait pu avoir pour conséquence l'explosion du chantier et la mise en danger de l'ensemble des intervenants sur le chantier.

Le tribunal considère que ce motif est également libellé de manière suffisamment précise.

Seuls les motifs qui remplissent les critères de précision seront analysés quant à leur caractère réel et sérieux.

➤ Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

En deuxième lieu **A)** fait plaider que les motifs de son congédiement ne sont ni réels et ni sérieux.

La société à responsabilité limitée EGTS-LUX SARL, de son côté, estime que les motifs du licenciement sont constitutifs d'une cause réelle et sérieuse et justifient un renvoi avec préavis.

Il a été retenu par la jurisprudence que la cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c.-à-d. que le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture (CSJ, 30 juin 1994, n°14582 du rôle).

En application de l'article L.124-11 (3) du Code du travail, la preuve de la matérialité des faits reprochés incombe à l'employeur.

En l'espèce, la partie défenderesse n'a versé au tribunal aucun élément de nature à établir les reproches formulés à l'encontre du requérant et n'a dès lors pas rapporté la preuve des motifs contenus dans la lettre de motivation du licenciement du 29 juillet 2014.

En l'absence du moindre élément tendant à prouver la matérialité des faits indiqués dans la lettre de motivation, il échet de constater que la réalité des motifs n'est pas établie en l'espèce, de sorte que le licenciement du 27 juin 2014 prononcé à l'encontre de **A**) doit être déclaré abusif.

Quant à l'indemnisation

➤ Quant au préjudice matériel

Quant au dommage matériel, la partie requérante demande au tribunal de fixer la période de référence à six mois à partir de la fin du préavis et de condamner l'employeur à lui payer la différence entre le salaire qu'elle aurait touché auprès de ce dernier et le salaire touché dès le mois de septembre 2014.

Aux termes de son décompte, **A**) réclame actuellement à ce titre la somme de 1.604,94.- euros.

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 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 (CSJ, 7 juillet 2005, n° 29523 du rôle).

La partie défenderesse ne conteste pas le montant du préjudice actuellement réclamé.

En l'espèce il y a lieu de noter que le requérant a fait des efforts pour se repositionner sur le marché de l'emploi et que dès le mois de septembre 2014, il a conclu des contrats de mission temporaire.

En tenant compte de tous les éléments du dossier, de la situation sur le marché de l'emploi, de l'âge du requérant, né en 1990, et de la nature de l'emploi, le tribunal fixe la période de référence au cours de laquelle le licenciement est à mettre en relation directe avec la perte subie par le salarié, à six mois à partir de la fin de la période de préavis.

Au vu du décompte versé et des explications fournies la demande est par conséquent fondée pour le montant réclamé de 1.604,94.- euros.

➤ Quant au préjudice moral

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.

Compte tenu des circonstances de la résiliation de son contrat de travail, de l'âge du requérant et de son ancienneté, le tribunal fixe *ex aequo et bono* à 1.500.- euros le montant devant revenir à **A)** du chef de son préjudice moral.

Quant aux frais de route

A) réclame encore paiement du montant de 1.944.- euros à titre de frais de route. A l'appui de sa demande il se base sur l'article 7 de son contrat de travail aux termes duquel « *des frais de route seront alloués à hauteur de 12.00 €/jour travaillé ou bien fonction du lieu des chantiers* ».

La partie défenderesse ne conteste pas la demande formulée.

Au vu des explications fournies et du décompte établi, la demande est dès lors fondée pour le montant réclamé de 1.944.- euros.

La société à responsabilité limitée EGTS-LUX SARL, ayant été déclarée en état de faillite suivant jugement du tribunal d'arrondissement de Luxembourg du 13 mars 2015 et Maître Nathalie WEBER-FRISCH ayant été nommée curateur, il convient d'emblée de relever que le tribunal du travail, compétent pour statuer sur l'existence et l'importance d'une créance d'un salarié envers son ancien employeur, ne peut pas condamner le curateur au paiement de la dette, ni ordonner l'exécution provisoire.

Il doit se limiter, après avoir arrêté la créance, à réserver au créancier le droit de se pourvoir devant le tribunal compétent pour requérir de lui l'admission de sa créance au passif de la faillite (cf. CSJ, 12 décembre 1979, n° 4771 du rôle).

Le tribunal fixe, dès lors, au montant de $[1.604,94 + 1.500 + 1.944 =]$ 5.048,94.- euros, avec les intérêts légaux à partir du 12 septembre 2014, jour de la demande en justice, jusqu'au 13 mars 2015, date du jugement déclaratif de faillite, la créance que **A)** peut faire valoir dans le cadre de la faillite de la société à responsabilité limitée EGTS-LUX SARL du chef des causes sus-énoncées.

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

La société à responsabilité limitée EGTS-LUX SARL ayant été déclarée en état de faillite, le tribunal ne met pas d'indemnité de procédure à charge de la masse de la faillite.

Par ces motifs,

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

d o n n e a c t e à Maître Nathalie WEBER-FRISCH qu'elle reprend en sa qualité de curateur l'instance introduite à l'égard de la société à responsabilité limitée EGTS-LUX SARL, déclarée en état de faillite en date du 13 mars 2015 ;

d o n n e a c t e à **A)** qu'il renonce à sa demande relative au paiement du salaire du mois d'août 2014 ;

d é c l a r e abusif le licenciement avec préavis intervenu le 27 juin 2014 à l'égard de **A)**;

d é c l a r e fondée la demande de **A)** à titre d'indemnisation du préjudice matériel à concurrence de 1.604,94.- euros ;

d é c l a r e fondée la demande de **A)** à titre d'indemnisation du préjudice moral à concurrence de 1.500.- euros ;

d é c l a r e fondée la demande de **A)** à titre de remboursement des frais de route à concurrence de 1.944.- euros ;

f i x e au montant de $[1.604,94 + 1.500 + 1944 =]$ 5.048,94.- euros, avec les intérêts légaux à partir du 12 septembre 2014, jusqu'au 13 mars 2015, la créance que **A)** peut faire valoir dans le cadre de la faillite de la société à responsabilité limitée EGTS-LUX SARL ;

d é c l a r e non fondée la demande de **A)** en paiement d'une indemnité de procédure;

r e n v o i e les parties à se pourvoir devant qui de droit ;

m e t les frais à charge de la masse de la faillite.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de:

*Joëlle GEHLEN, président,
Jeff JÜCH, assesseur-employeur,
Alain FICKINGER, assesseur salarié,
Joëlle GRETHEN, greffier,*

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.