

**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 26 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 3 novembre 2014, date à laquelle l'affaire fut refixée pour plaidoiries à l'audience du 2 mars 2015. A la demande des parties elle fut refixée au 8 juin 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 26 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 du mois de juillet 2014 :	2.094,38.- euros
- Salaire du mois d'août 2014 :	637,42.- euros
- Indemnité pour congé non pris :	1.225,78.- euros
- Indemnité de préavis :	3.938,34.- euros

soit en tout la somme de **22.895,92.- euros**, avec les intérêts légaux à compter 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 3.377,72.- euros à titre de préjudice matériel, le montant de 5.000.- euros à titre de préjudice moral, ainsi que le montant de 3.938,34.- euros à titre d'indemnité de préavis.

La demande relative aux arriérés de salaires et à l'indemnité pour congé non pris n'est pas maintenue.

### Moyens et prétentions des parties

A) expose que par contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 22 août 2011, il est entré aux services de la société à responsabilité limitée EGTS-LUX SARL, en qualité de manœuvre (...).

En date du 11 août 2014 ledit contrat de travail a été résilié avec effet immédiat à l'initiative de l'employeur dans les termes suivants :

Par courrier recommandé du 28 août 2014, le requérant a contesté le licenciement au motif qu'il ne serait pas basé sur des motifs réels.

La partie défenderesse s'oppose aux différentes demandes formulées par A).

Elle considère encore que la lettre de licenciement remplit les critères de précision requis et que les motifs invoqués à l'appui du licenciement justifient un licenciement avec effet immédiat.

A titre subsidiaire, pour le cas où le tribunal considérerait que les motifs de licenciement ne seraient pas suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat, il y aurait lieu de le requalifier en licenciement avec préavis.

Elle conteste encore les montants réclamés.

### **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. CSJ, 19.01.1989, **Pi c/ Ga**).

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.

En l'occurrence, le tribunal constate au vu de la lettre de licenciement, que l'employeur reproche à A) d'avoir, en date du 7 août 2014 sur un chantier à (...), en présence d'un représentant du client manifesté son désintérêt et sa volonté de ne pas réaliser les tâches lui confiées.

L'employeur précise que le requérant aurait de manière ostentatoire omis de prendre les consignes de travail auprès de son responsable et ce en présence de témoins ce qui équivaldrait à un refus de travail et à un manque de subordination.

En outre, le même jour, **A)** aurait sciemment et ouvertement dénigré l'employeur devant des clients et n'aurait ainsi pas respecté son obligation de loyauté à son égard.

Dans sa lettre de licenciement, l'employeur a encore ajouté que déjà le 4 août 2014, le requérant aurait refusé de partir en déplacement sur deux jours au motif que la carte carburant et la carte bleue de la société ne fonctionneraient pas. Dans la mesure où son collègue de travail **A)** aurait bénéficié d'une avance de frais de 300.- euros pour palier à cette éventualité, l'employeur considère cette attitude du requérant comme un refus de travail.

Enfin, il est encore reproché à **A)** d'avoir été régulièrement absent pour cause de maladie, ce qui aurait engendré une désorganisation importante de l'entreprise.

L'employeur explique que l'ensemble de ces agissements sont totalement intolérables et mettent en cause la bonne marche de l'entreprise.

Il y a dès lors lieu de considérer que la lettre de motivation énonce de façon circonstanciée plusieurs incidents qui se seraient déroulés le 7 août 2014, respectivement le 4 août 2014. L'employeur a, en détail, décrit le comportement de **A)** et a ajouté que le représentant du client, **B)** de la société GTM-HALLE, était présent sur le chantier et a été témoin de la situation.

Son ancien employeur indique encore les raisons pour lesquelles il considère que le comportement du requérant est intolérable et entraîne un licenciement pour faute grave.

Le tribunal considère que les faits du 4 et 7 août 2014 sont libellés de façon à répondre aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence. Seul le motif relatif aux absences n'est, à défaut de la moindre date et précision quant à la durée des absences, pas formulé avec suffisamment de précision et ne sera donc pas analysé quant à son caractère réel.

➤ Quant à la réalité et la gravité des motifs de licenciement

**A)** conteste ensuite tant l'existence que la gravité des motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement.

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 11 août 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 11 août 2014 prononcé à l'encontre d'A) doit être déclaré abusif.

#### Quant à l'indemnisation

##### ➤ 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 A) qui est inférieure à cinq ans, celui-ci-ci peut prétendre à un délai de préavis de deux mois.

A) a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à deux mois de salaire. Il réclame à ce titre le montant de 3.938,34.- euros. Ce montant n'est pas contesté par la partie défenderesse.

Au vu des éléments du dossier, sa demande est dès lors à déclarer fondée à concurrence du montant de 3.938,34.- euros.

##### ➤ Quant au préjudice matériel

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 à faire des efforts nécessaires pour trouver un emploi en remplacement.

En l'espèce, le requérant demande au tribunal de fixer à six mois la période de référence au cours de laquelle sa perte de revenus serait à mettre en relation causale avec le licenciement. Il explique qu'au vu de son âge il lui a été impossible de retrouver un emploi, de sorte qu'il a été obligé de prendre sa retraite à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014.

S'il est vrai que le requérant ne verse au tribunal aucune pièce de nature à prouver qu'il a fait des efforts pour retrouver un emploi, il faut noter qu'au moment du licenciement il était âgé de soixante ans et que ses chances de retrouver un emploi ont été très faibles.

Au vu des éléments du dossier, de la situation sur le marché de l'emploi, de l'âge du requérant, né en 1954, et de la nature de l'emploi occupé par lui, le tribunal fixe à six mois à compter de 11 août 2014, fin des relations de travail, la période de référence au cours de laquelle la perte de revenus est à mettre en relation causale avec le licenciement abusif.

Dans la mesure où l'indemnité compensatoire de préavis constitue une indemnité autonome complémentaire, il n'y a pas lieu de la déduire du montant devant revenir au requérant à titre d'indemnisation du préjudice matériel.

Au vu du décompte et des pièces versés par A) sa demande de ce chef est dès lors fondée pour le montant de 3.377,72.- euros.

➤ Quant au préjudice moral

En ce qui concerne les dommages et intérêts à allouer à titre de réparation du 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 auprès de la partie défenderesse, le tribunal fixe *ex aequo et bono* à 1.500.- euros le montant devant revenir au requérant du chef de son préjudice moral.

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 décider de l'admission de sa créance au passif de la faillite.

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 [3.938,34 + 3.377,72 + 1.500 =] 8.817,06.- euros, avec les intérêts légaux à partir du 26 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 paiement 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 é c l a r e** abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu le 11 août 2014 à l'égard de **A**);

**d é c l a r e** fondée la demande de **A**) à titre d'indemnité compensatoire de préavis à concurrence de 3.938,34.- euros ;

**d é c l a r e** fondée la demande de **A**) à titre d'indemnisation du préjudice matériel à concurrence de 3.377,72.- 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 ;

**f i x e** au montant de  $[3.938,34 + 3.377,72 + 1.500 =]$  8.817,06.- euros, avec les intérêts légaux à partir du 26 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.*