

Audience publique du 4 avril 2019

Dans la cause entre:

A), demeurant à F-(...),

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Esch-sur-Alzette, à l'audience publique du 7 mars 2019,

et:

la société anonyme DELHAIZE LUXEMBOURG S.A., établie et ayant son siège social à L-3434 Dudelange, Parc Logistique Eurohub Sud, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions et immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B.97993,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Gaëlle LECLERC, avocat à la Cour, en remplacement de la société anonyme ARENDT & MEDERNACH S.A., inscrite sur la liste V du barreau de Luxembourg, à l'audience publique du 7 mars 2019.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête datée au 20 octobre 2017 mais déposée au greffe de la justice de paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 23 octobre 2017 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 9 novembre 2017, lors de laquelle la société anonyme ARENDT & MEDERNACH S.A., inscrite sur la liste V du barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Louis BERNS, avocat à la Cour, se présenta pour la société anonyme DELHAIZE LUXEMBOURG S.A..

L'affaire subit trois remises contradictoires pour paraître finalement à l'audience publique du 7 mars 2019 lors de laquelle elle fut utilement retenue.

Lors de cette audience, **A)** comparut par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Esch-sur-Alzette tandis que la société anonyme DELHAIZE LUXEMBOURG S.A. comparut par Maître Gaëlle LECLERC, avocat à la Cour, en remplacement de la société anonyme ARENDT & MEDERNACH S.A., inscrite sur la liste V du barreau de Luxembourg.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs demandes, moyens et conclusions plus amplement repris dans les considérants du jugement.

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 datée au 20 octobre 2017 mais déposée au greffe de la justice de paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 23 octobre 2017, **A)** a fait convoquer son ancien employeur la société anonyme DELHAIZE LUXEMBOURG S.A. devant le tribunal du travail de céans aux fins d'entendre déclarer abusif le licenciement du 1^{er} mars 2017 et aux fins de l'entendre condamner à lui payer les montants indemnitaires suivants:

- Préjudice matériel: 20.000 euros;
- Préjudice moral: 10.000 euros;

ces montants à allouer avec les intérêts légaux tels que de droit à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

A) demandait encore à entendre condamner la société anonyme DELHAIZE LUXEMBOURG S.A. à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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

Lors de l'audience publique du 7 mars 2019, **A)** déclare réduire sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 9.045,33 euros.

Il convient de lui en donner acte.

Moyens des parties

A l'appui de ses demandes, **A)** expose qu'il était aux services de la société anonyme DELHAIZE LUXEMBOURG S.A. en qualité de boucher depuis le 18 février 2008 et qu'au moment de son licenciement, il se trouvait affecté au supermarché sis à Belval. Il indique que par courrier du 24 février 2017, son employeur l'avait convoqué à un entretien préalable au licenciement.

Le requérant relate que par courrier daté au 1^{er} mars 2017, son employeur lui avait notifié son licenciement moyennant un préavis de quatre mois débutant le 15 mars 2017 pour se terminer le 14 juillet 2017. Il indique que suite à sa demande en communication des motifs par courrier du 13 mars 2017, son employeur lui avait fait parvenir une lettre de motivation datée au 31 mars 2017.

A) estime en premier lieu que la lettre de motivation ne répond pas aux exigences de précision telles que requises par la loi et la jurisprudence et que le licenciement doit être déclaré abusif de ce chef. Il fait valoir plus particulièrement que l'employeur a omis d'indiquer avec la précision requise:

- l'identité des collègues ayant constaté la présence de papier d'essuyage à l'intérieur du hachoir (page 3 de la lettre de motivation);
- les consignes notamment quant aux quantités de viande à découper ou les procédures de triage (page 3 de la lettre de motivation);
- l'identité du chef de rayon (page 3 de la lettre de motivation);
- les jours pendant lesquels il lui est reproché de s'être présenté en retard sur son lieu de travail (page 4 de la lettre de motivation);
- l'identité des équipiers sur lesquels le requérant est censé s'être reposé (page 5 de la lettre de motivation);
- la nature exacte des remarques de la hiérarchie qu'il n'aurait pas écoutées et la date exacte de ces remarques (page 6 de la lettre de motivation, 1^{er} alinéa);
- la date des demandes et des rappels à l'ordre lui faits par Monsieur **C**) (page 7 de la lettre de motivation);
- l'identité des personnes ayant procédé au tri des produits dont la date de péremption était dépassée et la désignation des 25 produits qui n'avaient pas été retirés du rayon (page 7 de la lettre de motivation, dernier alinéa);
- la désignation des produits périmés qui auraient dû être retirés du rayon (page 8 de la lettre de motivation);
- l'identité des personnes ayant participé à la dégustation de l'«American Martino».

En ce qui concerne l'évaluation dont l'employeur se prévaut sous le point 3 de sa lettre de motivation, le requérant affirme que ce reproche manque encore de la précision requise alors que l'employeur n'y énonce aucun fait précis.

Pour le surplus, **A**) soutient que le licenciement doit être déclaré abusif pour ne pas reposer sur des causes réelles et sérieuses. Il affirme contester l'ensemble des faits lui reprochés.

Il conteste en outre avoir reçu la lettre d'avertissement du 29 mars 2016 dont l'employeur se prévaut. Il conteste encore que les fiches techniques de préparation du hachis de campagne et des hamburgers bœuf et porc épicé versées par le mandataire ad litem de son ancien employeur émanent de la société DELHAIZE ou avaient été portées à sa connaissance au moment des faits lui reprochés.

En ce qui concerne les retards lui reprochés, le requérant affirme que les allégations de l'employeur se trouveraient partiellement contredites par les feuilles de pointage versées en cause. Pour le surplus, il donne à considérer que son employeur lui reproche des retards qu'il qualifie de minimales et d'occasionnels et qui n'étaient pas de nature à gêner le bon fonctionnement du point de vente.

Il demande encore à voir écarter les déclarations de Madame **T**) versées par la société anonyme DELHAIZE LUXEMBOURG S.A. en pièce 10 au motif que la déclaration ne répond pas aux conditions de forme exigées pour une attestation testimoniale par les dispositions du nouveau code de procédure civile; il demande encore à la voir écarter des débats pour manquer de précision.

Selon le dernier état de ses conclusions, **A)** réclame paiement d'un montant de 9.045,33 euros en indemnisation du préjudice matériel subi correspondant à la perte de revenus subie sur une période de 13 mois et demi.

Il se fonde sur des lettres de recherche d'emploi pour affirmer qu'il a fait tous les efforts nécessaires pour retrouver le plus rapidement possible un emploi de remplacement. Il indique encore qu'il avait retrouvé un premier emploi dès le mois de novembre 2017.

A) réclame encore paiement d'un montant de 10.000 euros en indemnisation du préjudice moral qu'il affirme avoir subi en raison du licenciement argué d'abusif qui aurait porté atteinte à son honneur et à sa dignité et au vu des tracasseries occasionnées alors qu'il avait dû multiplier les recherches d'emploi. Il demande à voir tenir compte, dans l'appréciation du préjudice lui accru, de son âge au moment du licenciement (56 ans) ainsi que son ancienneté (9 ans).

De son côté, la défenderesse soutient que le licenciement du requérant repose sur des motifs réels et sérieux décrits avec la précision requise dans le courrier de motivation. Elle soutient ainsi que la lettre de motivation permettait au salarié de connaître exactement la nature des faits lui reprochés ainsi que leur portée.

Pour établir la réalité des faits énoncés dans la lettre de motivation, l'employeur verse deux courriers d'avertissement, la fiche d'évaluation annuelle du 31 mars 2016, deux fiches techniques relatives à la préparation de certains produits, des fiches de pointage pour les mois de décembre 2016 à février 2017 ainsi qu'une déclaration écrite de **T)**.

Elle soutient que les seuls retards répétitifs et fréquents du salarié étaient suffisants pour justifier le licenciement alors que le salarié a l'obligation de se présenter en temps utile sur son lieu de travail. Elle indique qu'elle avait déjà averti à deux reprises son salarié en raison des retards répétés; elle renvoie à cet égard à l'article 6 du règlement intérieur qui précise que deux avertissements successifs sont susceptibles d'entraîner un licenciement pour faute grave. Elle rappelle également que lors de l'évaluation du 31 mars 2016, elle avait encore attiré l'attention de **A)** sur ses retards fréquents. Elle reproche à **A)** de ne pas s'être remis en cause malgré les avertissements répétés.

Pour le surplus, la société anonyme DELHAIZE LUXEMBOURG S.A. fait valoir que l'ensemble des autres faits ressort à suffisance des pièces versées. Elle estime qu'il s'en dégage que **A)** faisait preuve d'un manque d'implication et refusait de se remettre en cause, passant au contraire à d'itératives reprises outre les consignes de ses supérieurs et manquant de respect vis-à-vis de ses collègues de travail, allant même jusqu'à faire preuve d'un comportement injurieux à l'égard d'une collègue.

A titre subsidiaire, la société anonyme DELHAIZE LUXEMBOURG S.A. conteste tant le préjudice matériel que le préjudice moral allégués tant dans leur principe que dans leur quantum. En ce qui concerne le préjudice matériel, elle estime que la période de référence avancée par **A)** est largement surfaite. Elle estime pour le surplus que **A)** laissait d'établir avoir accompli les efforts nécessaires pour

retrouver le plus rapidement possible un emploi de remplacement faute de justifier de l'envoi des lettres de candidature versées; elle indique ainsi que **A)** ne verse qu'une seule lettre de réponse aux lettres de candidature dont il se prévaut. Elle lui reproche encore de ne pas avoir recherché un emploi pendant la durée du préavis. Elle estime en tout état de cause que les 13 actes de candidature sur 8 mois sont largement insuffisants pour justifier d'un lien causal entre le licenciement et le préjudice allégué. A titre encore plus subsidiaire, elle demande à voir réduire la période de référence à retenir à de plus justes proportions. Elle demande également à voir réduire la demande de **A)** en indemnisation du préjudice moral à de plus justes proportions, faisant valoir qu'il ressort des éléments du dossier qu'elle a fait preuve de beaucoup de patience à son égard.

La société anonyme DELHAIZE LUXEMBOURG S.A. conteste finalement l'indemnité de procédure telle que réclamée par **A)**.

La précision des motifs

Aux termes de l'article L.124-5 du code de travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord 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 irrégulier et abusif; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

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'espèce, la lettre de motivation est conçue dans les termes suivants:

Les griefs formulés à l'encontre de **A**) peuvent se regrouper en plusieurs séries de reproches.

La société anonyme DELHAIZE LUXEMBOURG S.A. reproche en premier lieu au requérant ses retards répétitifs (pages 1 et 2 de la lettre de motivation en ce qui concerne la période du 18 mai 2015 au 11 juillet 2015, pages 3 et 4 en ce qui concerne la période du 1^{er} janvier 2016 au 12 mars 2016 et page 9 en ce qui concerne la période du 1^{er} décembre 2016 au 24 février 2017). Pour chacune de ses périodes, l'employeur indique non seulement le nombre de jours pendant lesquels il a constaté un retard, mais il précise encore la durée totale des retards cumulés pour chacune de ces périodes tout en prenant soin de mettre en exergue pour chacune de ces périodes à titre d'exemples certaines journées lors lesquelles il affirme avoir constaté des retards du requérant.

Le tribunal retient que l'employeur, en indiquant trois périodes de référence concrètes, en indiquant la fréquence des retards survenus pendant cette période et en donnant encore des exemples concrets des retards constatés, a énoncé ce motif de congédiement avec la précision requise permettant au requérant d'apprécier son caractère légitime ou non et de faire la preuve de sa fausseté ou de son inanité.

S'y ajoute qu'en ce qui concerne la période du 1^{er} décembre 2016 au 24 février 2017, l'employeur verse les fiches de pointage du requérant de sorte que ce dernier a pu connaître exactement les jours pour lesquels l'employeur lui reproche des retards.

L'employeur reproche ensuite au salarié d'être passé outre les consignes de travail et de sécurité alimentaire.

Le tribunal constate que les faits du 5 mars 2016 (hachoir souillé par du papier), du 7 mars 2016 (utilisation de l'emballeuse à mauvais escient), du 15 septembre 2016 (défaut d'apposer un étiquetage adapté pour assurer la traçabilité du produit), du 25 septembre 2016 (refus de nettoyer la vitre du comptoir de présentation et omission de retirer des produits périmés des rayons) et du 17 février 2017 (omission de retirer des produits périmés des rayons) sont énoncés chaque fois avec la précision requise alors que l'employeur y a indiqué la nature des fautes que le salarié aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes ainsi que les conséquences néfastes qu'une violation des prescriptions en matière de sécurité alimentaire aurait pu avoir de sorte que le requérant n'a pas pu se méprendre sur la nature des fautes et carences lui reprochées. Il en est notamment ainsi des reproches liés à l'omission de retirer certains produits périmés des rayons qui sont énoncés de nature à permettre au salarié de connaître exactement la nature de la faute reprochée sans qu'il ne soit nécessaire de désigner nommément chacun des produits périmés ou l'identité des collègues qui avaient dû le remplacer lors du tri.

L'employeur reproche ensuite au salarié de ne pas avoir respecté les méthodes de travail et les consignes relatives à la production de certains produits (notamment en date du 15 septembre 2016, du 21 septembre 2016, du 29

septembre 2016 à deux reprises et du 22 juillet 2016). Pour chacun de ces faits, l'employeur indique en détail la nature des fautes reprochées (en indiquant notamment les quantités non respectées ou les éléments de la recette omis), de sorte que le salarié n'a pas non plus pu se tromper sur la nature des fautes lui reprochées. L'indication notamment de l'identité des personnes ayant procédé à la dégustation de l' « American Martino » n'est pas utile à cet égard.

Les faits du 19 février 2017 concernant **T)** sont encore relatés avec force détail de sorte que le salarié n'a pas pu se méprendre à cet égard.

En ce qui concerne les carences dans l'accueil des clients, il convient de constater que les faits du 13 octobre 2015 sont encore indiqués avec la précision requise alors que l'employeur y énonce en détail les faits relatés par le « *mystery shopper* ».

Les faits relatifs à l'entretien annuel d'évaluation (point 3 de la lettre de motivation) doivent se lire comme étant un rappel à l'appui du licenciement pour illustrer le passif du salarié, le caractère répétitif de certaines fautes et l'absence de remise en question de ce dernier. L'évaluation est reprise en détail dans le courrier de motivation.

Le tribunal en déduit que la lettre de motivation répond au degré de précision requis de sorte que le moyen tel que soulevé par **A)** laisse d'être fondé.

La réalité et le sérieux des faits

A) conteste l'intégralité des faits lui reprochés.

Il convient de rappeler qu'en vertu de l'article L.124-11(3) du code du travail, en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux du licenciement incombe à l'employeur.

Force est de constater que la matérialité des reproches liés au non-respect des méthodes de travail et des consignes en matière de sécurité alimentaire ainsi qu'aux carences dans l'accueil de la clientèle ne ressort pas des pièces versées en cause et n'est pas non plus offerte en preuve.

La matérialité des faits ne ressort pas non plus des lettres d'avertissement versées en cause ce d'autant plus que **A)** conteste avoir reçu la lettre d'avertissement du 29 mars 2016.

En ce qui concerne les faits du 19 février 2017, l'employeur verse une relation des faits manuscrite émanant de **T)**.

A) conclut au rejet de cette déclaration au motif qu'elle ne répond pas aux prescriptions de l'article 402 du nouveau code de procédure civile.

Il est vrai que l'article 402 précité prévoit que l'auteur de l'attestation testimoniale doit lui annexer, en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature. Or, la loi ne prévoit pas de sanction et il

appartient au juge d'apprécier si une attestation, qui n'est pas établie selon les règles de l'article 402 précité, présente des garanties suffisantes pour emporter sa conviction. Tel n'est pas le cas si comme en l'espèce aucun document officiel d'identité n'est annexé, mettant le tribunal dans l'impossibilité de vérifier l'identité de l'auteur de l'attestation manuscrite.

Le tribunal ne peut dès lors avoir égard à l'attestation versée en cause par la partie défenderesse. La matérialité des faits du 19 février 2017 laisse partant d'être rapportée.

En ce qui concerne les retards fréquents reprochés au salarié, la société anonyme DELHAIZE LUXEMBOURG S.A. verse les fiches de pointage des mois de décembre 2016 à février 2017.

Il en ressort que **A)** a accusé les retards suivants à la prise de son poste de travail:

- 3 minutes le 9 décembre 2016;
- 3 minutes le 10 décembre 2016;
- 6 minutes le 13 décembre 2016;
- 5 minutes le 5 décembre 2016;
- 2 minutes le 16 décembre 2016;
- 2 minutes le 21 décembre 2016;
- 6 minutes le 22 décembre 2016;
- 4 minutes le 23 décembre 2016;
- 6 minutes le 28 décembre 2016;
- 8 minutes le 29 décembre 2016;
- 4 minutes le 3 janvier 2017;
- 6 minutes le 4 janvier 2017;
- 8 minutes le 5 janvier 2017;
- 2 minutes le 6 janvier 2017;
- 4 minutes le 10 janvier 2017;
- 4 minutes le 11 janvier 2017;
- 2 minutes le 27 janvier 2017;
- 1 minute le 28 janvier 2017;
- 3 minutes le 29 janvier 2017;
- 1 minute le 31 janvier 2017;
- 1 minute le 7 février 2017;
- 9 minutes le 14 février 2017 et
- 4 minutes le 4 février 2017.

Contrairement à l'avis défendu par la partie requérante, les reproches relatifs aux retards entre le 1^{er} décembre 2016 et le 24 février 2017 (énoncés dans la lettre de motivation sous le point 7 à la page 9) ne se trouvent pas d'ores et déjà contredits par les feuilles de pointage versées en cause.

En dehors de toute faute, le comportement ou plus généralement la situation personnelle du travailleur peut constituer une gêne importante pour le bon fonctionnement de l'entreprise et justifier, à ce titre, le licenciement.

En l'espèce, **A)** a cumulé des retards à la prise de son poste de travail à 24 reprises sur une période de presque 3 mois de calendrier. Il ressort encore du dossier soumis à l'appréciation du tribunal que l'employeur avait adressé à **A)** deux courriers dans lesquels il avertissait **A)** qu'il ne tolérait pas les retards à répétition (même si **A)** conteste avoir reçu le courrier du 29 mars 2016) et que les retards ont également été abordés lors de l'entretien d'évaluation daté au 31 mars 2016 et dont le requérant avait reçu copie.

De tels retards systématiques justifient le licenciement du salarié, indépendamment de savoir si ces retards ont créé un dysfonctionnement de l'entreprise, dans la mesure où l'employeur est en droit d'exiger de son salarié qu'il respecte tous les jours l'horaire de travail conventionnellement fixé entre les parties. Il est d'ailleurs sans grande importance de savoir à quel point les retards perturbaient les services de l'employeur, puisque le salarié était en faute par le simple fait de ses retards systématiques non autorisés ni excusés (voir en ce sens Cour, 18 mai 2000, numéro 23574 du rôle).

Au vu des circonstances de l'espèce, le tribunal retient que de par ses retards systématiques et répétitifs, malgré des rappels antérieurs à ce sujet, le salarié adopte une attitude désinvolte de nature à ébranler la relation de confiance qui doit exister entre un employeur et son salarié (voir en ce sens Cour, 30 avril 2015, numéro 40137 du rôle).

Le licenciement intervenu doit partant être déclaré justifié et fondé pour reposer sur des causes réelles et sérieuses.

A) doit en conséquence être débouté de ses demandes respectives en indemnisation du préjudice matériel et en indemnisation du préjudice moral qu'il affirme avoir subis en raison dudit licenciement.

A) avait réclamé la condamnation de la société anonyme DELHAIZE LUXEMBOURG S.A. à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Au vu du sort à réserver au litige, **A)** doit être débouté de ce chef de sa demande.

En application des dispositions de l'article 238 du nouveau code de procédure civile, il convient de laisser les frais et dépens de l'instance à charge de la partie requérante.

Par ces motifs

le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement à l'égard des parties et en premier ressort,

reçoit la requête introductive d'instance en la forme;

donne acte à **A)** qu'il réduit sa demande en indemnisation du préjudice matériel à 9.045,33 euros;

dit que le licenciement intervenu par courrier du 1^{er} mars 2017 est justifié et fondé;

partant

dit non-fondées les demandes de **A)** en indemnisation du préjudice matériel ainsi que du préjudice moral et en déboute;

dit non-fondée la demande de **A)** en allocation d'une indemnité de procédure et en déboute;

laisse les frais et dépens de l'instance à charge de **A)**.

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

*Daniel LINDEN, juge de paix, président,
Armand ROBINET, assesseur-employeur,
Alain PERSICO, assesseur-salarié,
Thierry THILL, greffier,*

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

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