

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no. : 1387/2023  
E-TRAV-27/22

### **Audience publique du 4 juillet 2023**

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 Melissa PENA PIRES, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats à Luxembourg,

et :

**la société à responsabilité limitée 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 Régis SANTINI, avocat à Esch-sur-Alzette.

-----

#### **Faits:**

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 16 février 2022, 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 15 mars 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 21 juin 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 8 novembre 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 7 février 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 6 juin 2023, 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 déposée au greffe de la justice de paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 16 février 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) 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 avec effet immédiat, qu'il qualifia d'abusif, les montants suivants :

- Indemnisation du préjudice matériel : 19.908,24.- euros
- Indemnisation du préjudice moral : 5.000.- euros
- Indemnité compensatoire pour préavis non respecté : 6.636,08.- euros

soit en tout la somme de **31.544,32.- euros**, avec les intérêts légaux à partir du 15 avril 2021, date de la contestation du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le requérant 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.

PERSONNE1.) a en outre conclu à l'exécution provisoire du jugement et à la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries du 6 juin 2023 le requérant a chiffré l'indemnisation de son préjudice matériel subi du chef du licenciement au montant de 2.160.- euros.

Il y a lieu de lui en donner acte.

### **Moyens et prétentions des parties**

A l'appui de sa demande PERSONNE1.) expose que, suivant contrat de travail à durée indéterminée daté du 28 mars 2014, il est entré aux services de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en qualité d'« *installateur chauffage-sanitaire* » avec effet au 15 avril 2014.

Le requérant explique que bien qu'il ait, par courrier du 8 mai 2018, notifié sa démission à l'employeur, un nouveau contrat de travail à durée indéterminée ait été signé entre parties en date du 10 janvier 2020 prenant

effet le 13 janvier 2020. Aux termes de ce contrat de travail le requérant aurait occupé la fonction de *chauffeur/machiniste*.

Par courrier recommandé avec accusé de réception du 9 février 2021, l'employeur aurait procédé à son licenciement avec effet immédiat dans les termes suivants :

---

PERSONNE1.) explique avoir contesté son licenciement par le biais de son organisation syndicale par courrier recommandé du 15 avril 2021.

Aux termes de sa requête PERSONNE1.) conclut au caractère abusif licenciement, alors que les motifs à la base ne seraient pas libellés avec suffisamment de précision. En outre, il conteste la faute grave reprochée par l'employeur.

Lors de l'audience des plaidoiries, il ajoute que le licenciement serait encore abusif du fait que les motifs à l'appui n'ont pas été invoqué dans le délai d'un mois prescrit par l'article L.124-10 (6) du Code du travail.

Le licenciement prononcé serait dès lors abusif et PERSONNE1.) estime pouvoir prétendre à indemnisation.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL s'oppose aux différentes demandes formulées par la partie requérante.

Elle admet que la lettre de licenciement contient effectivement une erreur au niveau de la date des faits reprochés à PERSONNE1.) en ce sens que les faits ne se seraient pas déroulés le 8 janvier 2021 tel qu'indiqué dans la lettre, mais le 8 février 2021, soit la veille de l'envoi de la lettre de licenciement, de sorte que le délai d'un mois dans lequel une faute grave peut être invoquée à l'appui d'un licenciement avec effet immédiat a été respecté.

La partie défenderesse soutient encore que le libellé de la lettre de licenciement suffit au degré de précision exigé par la loi et la jurisprudence. Les motifs de licenciement invoqués par l'employeur seraient en outre réel et sérieux et de nature à justifier le licenciement prononcé.

Pour établir le caractère réel et sérieux des motifs la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL formule encore une offre de preuve.

En ce qui concerne l'indemnisation des préjudices réclamée, la partie défenderesse fait noter que le requérant n'aurait pas fait tous les efforts pour minimiser son dommage, de sorte que la demande de ce chef serait à rejeter.

## Motifs de la décision

### Quant à la régularité du licenciement

En application de l'article L.124-10 (3) du Code du travail la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

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 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.

Le tribunal rappelle encore que l'article L.124-10 (6) du Code du travail dispose que : « *Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.*

*Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute. ».*

Il se dégage de cette disposition qu'afin de pouvoir invoquer des faits remontant à plus d'un mois et n'ayant pas donné lieu à l'exercice de poursuites pénales, il faut que l'employeur invoque un nouveau fait ou une nouvelle faute dont il a eu connaissance à une période ne remontant pas à plus d'un mois avant le licenciement.

En l'espèce, l'employeur a invoqué à l'appui du licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) prononcé en date du 9 février 2021 une faute grave qu'il aurait commise en date du 8 janvier 2021.

Le requérant conteste ces faits en faisant noter, pièces à l'appui, qu'à la date du 8 janvier 2021 il se trouvait au Portugal, de sorte qu'il n'a pas pu commettre les faits lui reprochés.

Face à ces contestations, l'employeur explique que la lettre de licenciement contiendrait une erreur matérielle, en ce sens que les faits ayant justifié le licenciement prononcé n'auraient pas eu lieu le 8 janvier 2021, mais la veille de la rédaction de la lettre de licenciement, à savoir le 8 février 2021.

Le requérant soutient que dès le 15 avril 2021, il a contesté les faits lui reprochés en indiquant à l'employeur qu'à la date du 8 janvier 2021 il n'aurait pas travaillé alors qu'il était en congé au Portugal. Or, l'employeur n'aurait à aucun moment fait part d'une erreur matérielle dans la lettre de licenciement et ce ne serait qu'à l'audience des plaidoiries, soit plus de deux ans après le licenciement, que l'employeur invoque une erreur matérielle.

A cet égard, le tribunal considère que même à admettre que la date du 8 janvier 2021 constitue une erreur matérielle et qu'il faudrait lire 8 février 2021, il s'agit cependant d'une erreur inexcusable, l'employeur, procédant à licenciement avec effet immédiat, soit à un acte aussi grave de conséquences pour le salarié, devant minutieusement respecter les règles de fond et de forme du Code du travail et soigner avant tout la lettre de licenciement (cf. C.S.J., n° 38986, 11 juillet 2013).

Par conséquent, l'employeur ne peut pas, à posteriori, procéder à une modification de la lettre de licenciement en ce qui concerne la date du fait reproché à PERSONNE1.) à la base du licenciement.

Dans la mesure où le fait du 8 janvier 2021 est contesté par le requérant et que la partie défenderesse admet que la faute n'a pas été commise par PERSONNE1.) à cette date, le licenciement prononcé par courrier de licenciement en date du 9 février 2021 est à déclarer abusif et le requérant peut, en principe, prétendre à indemnisation.

#### Quant à l'indemnisation

##### ➤ Quant à l'indemnité 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.) qui a été d'une année, 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.

Il résulte des fiches de salaire versées en cause que son salaire brut s'élevait au montant de 3.318,04.- euros. Ce montant n'est pas contesté par l'employeur.

La demande du requérant de ce chef est dès lors fondée pour le montant réclamé de 6.636,08.- euros (2 x 3.318,04).

➤ Quant au préjudice matériel

Quant au dommage matériel, la partie requérante explique avoir retrouvé un nouvel emploi dès le 1<sup>er</sup> mars 2021. Elle réclame dès lors indemnisation résultant de sa perte de salaire pour la période du 9 février au 1<sup>er</sup> mars 2021, soit pendant 120 heures.

Aux termes du décompte versé, PERSONNE1.) réclame ainsi paiement d'un montant de 2.160.- euros (120 x 18).

Cette demande est contestée par la partie défenderesse tant dans son principe que dans son quantum. L'employeur reproche ainsi au requérant de ne pas avoir minimisé son dommage, notamment par l'inscription à Pôle Emploi.

Le tribunal rappelle en effet 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 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).

En l'espèce, il y a lieu de constater que bien que le requérant reste en défaut de verser la moindre recherche d'emploi, il est établi en cause qu'il a signé un nouveau contrat de travail à durée indéterminée dès le 1<sup>er</sup> mars 2021.

Par conséquent, il ne saurait lui être reproché de ne pas avoir fait tous les efforts pour se repositionner rapidement sur le marché de l'emploi.

Par conséquent, le tribunal constate que la perte de salaire alléguée est en relation causale avec le licenciement abusif, de sorte que la demande en

indemnisation du préjudice matériel est fondée pour le montant réclamé de 2.160.- euros (120 x 18).

➤ Quant à l'indemnisation du 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.

Eu égard à l'âge du requérant et de son ancienneté et en tenant compte des circonstances du licenciement, le tribunal fixe l'indemnisation du préjudice moral de PERSONNE1.) *ex aequo et bono* au montant de 750.- euros.

Quant à l'exécution provisoire

Aux termes de l'article 148 du nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

La notion de « salaire échu » présuppose, conformément à sa définition même, qu'il s'agisse d'une créance salariale qui est échue, soit au moment de la cessation des relations contractuelles entre parties, soit même indépendamment de toute cessation de ces relations.

L'exécution provisoire ne s'applique qu'aux salaires échus dont il convient de retenir qu'ils visent le salaire en numéraire mensuel, à l'exclusion de toute autre forme de rémunération ou d'indemnité (cf. C.S.J., 26 janvier 2012, n° 37931).

Les dommages et intérêts à allouer suite au licenciement du requérant, de même que l'indemnité compensatoire de préavis, n'étant pas à considérer comme étant des salaires au regard de l'article 148 du nouveau code de procédure civile et le requérant n'ayant pas fait valoir d'arguments déterminants en faveur d'une telle mesure, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement à cet égard.

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

Le requérant sollicite encore l'allocation d'une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Or, dans la mesure où il n'a pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les dépens non compris dans les frais de l'instance, il convient de le débouter de sa demande en allocation 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 requête en la forme ;

**d o n n e a c t e** à PERSONNE1.) qu'il chiffre sa demande relative à l'indemnisation de son dommage matériel au montant de 2.160.- euros ;

**d é c l a r e** abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu le 9 février 2021 à l'égard de PERSONNE1.) ;

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

partant **c o n d a m n e** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de 6.636,08.- euros de ce chef, avec les intérêts au taux légal à compter du 16 février 2022, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

**d é c l a r e** fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel subi ;

partant **c o n d a m n e** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.160.- euros de ce chef, avec les intérêts au taux légal à compter du 16 février 2022, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

**d é c l a r e** fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral subi ;

partant **c o n d a m n e** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de 750.- euros de ce chef, avec les intérêts au taux légal à compter du 16 février 2022, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

**d i t** la demande en allocation d'une indemnité de procédure non fondée ;

partant en déboute ;

**c o n d a m n e** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL 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,  
Sylvie JANSA, 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.*