

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 1037/23  
E-TRAV-113/21

## **Audience publique du 22 mai 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 B-ADRESSE1.),

- ***partie demanderesse*** - comparant par Maître Frédéric KRIEG, avocat à Luxembourg,

et :

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.**, 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 Véronique ACHENNE, en remplacement de Maître Jean-Paul RIPPINGER, avocats à Luxembourg.

### **Faits :**

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 11 mai 2021, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 28 juin 2021, date à laquelle l'affaire fut refixée au 22 novembre 2021.

Suite à cinq refixations ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 17 avril 2023.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

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,

## ***l e j u g e m e n t***

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 11 mai 2021, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., 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 de :

- Indemnité compensatoire de préavis : 4.284 €
- Préjudice matériel : 7.000 €
- Préjudice moral : 4.000 €

soit en tout 15.284 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il demanda encore la communication, sous peine d'astreinte, de l'attestation U1 ainsi que de ses fiches de salaire des mois d'août 2020, de septembre 2020, d'octobre 2020 et d'avril 2021.

Le requérant réclama finalement une indemnité de procédure de 2.500 € 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 à cet égard.

A l'audience publique du 17 avril 2023, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, le requérant déclara augmenter sa demande relative au préjudice matériel au montant de 8.234,65 €

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 du 26 septembre 2019, il est entré aux services de son employeur pour une période déterminée de deux mois, les parties ayant par la suite signé un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet le 1<sup>er</sup> juillet 2020.

Le requérant fait valoir que par courrier du 2 avril 2021, remis en mains propres, il s'est vu licencier avec effet immédiat, l'employeur lui

reprochant d'avoir prétendument agressé tant verbalement que physiquement son collègue de travail PERSONNE2.).

PERSONNE1.) considère ce licenciement comme étant abusif, le motif lié aux insultes n'ayant pas été libellé avec la précision requise.

Il conteste ensuite le caractère réel et sérieux des motifs invoqués, les faits reprochés ne résultant d'aucun élément du dossier et se trouvant d'ores et déjà contredits par une attestation testimoniale versée parmi ses pièces.

Il s'oppose encore à l'offre de preuve adverse, les faits offerts en preuve n'étant pas précis et étant également contredits par la prédite attestation testimoniale. Il fait par ailleurs remarquer que la prétendue victime PERSONNE3.) ne se trouve pas parmi les témoins proposés.

Le requérant précise finalement que suite aux prétendus faits et à la plainte qui s'en est suivie, il s'est montré d'accord avec le principe d'une médiation pénale. Or, il fait valoir qu'en raison du comportement du plaignant - qui ne souhaitait ni médiation, ni poursuites pénales - le dossier a été classé sans suites.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, le requérant réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire, soit la somme de (2 x 173 x 12,3815 => 4.284 €

Il estime qu'au vu de la nature forfaitaire de pareille indemnité, il n'y a pas lieu d'en déduire les allocations de chômage.

Il demande encore le paiement d'un montant de 8.234,65 € à titre de réparation de son préjudice matériel, le montant ainsi réclamé correspondant à la différence - pendant la période de juin 2021 à mai 2022 (soit pendant douze mois à partir de la fin de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis) - entre les salaires qu'il aurait continué à toucher auprès de son ancien employeur en l'absence de licenciement et le chômage et les salaires qu'il a effectivement touchés suite audit licenciement.

PERSONNE1.) réclame finalement la réparation de son préjudice moral qu'il évalue à 4.000 €.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. s'oppose à la demande.

Elle explique tout d'abord que contrairement à ce que donne à entendre le requérant, la relation de travail entre les parties n'a commencée qu'en juillet 2020, le contrat invoqué du 26 septembre 2019 ayant été conclu avec la société de droit belge SOCIETE2.).

La société défenderesse considère ensuite que les faits reprochés à l'appui du licenciement ont été énoncés avec une précision suffisante.

Elle estime encore que lesdits faits sont réels et sérieux, le requérant ayant spontanément - et sans que la victime ait fait quoi que ce soit - commencé à insulter PERSONNE2.) en lui donnant par la suite un coup de poing dans le dos et en lui arrachant le T-Shirt.

La société défenderesse conteste à cet égard l'attestation testimoniale adverse et formule de son côté l'offre de preuve suivante :

*« qu'en date du 1er avril 2021 à 13.25 heures alors que Monsieur PERSONNE3.) se trouvait sur les quais pour prendre ses instructions de travail pour sa journée auprès de son responsable, Monsieur PERSONNE1.) s'est approché du groupe et a commencé à les insulter d'une manière assez violente,*

*alors que Monsieur PERSONNE3.) voulait se rendre dans le vestiaire pour se préparer à la prise de son poste, Monsieur PERSONNE4.) a commencé à l'insulter verbalement et lui a asséné un coup de poing dans le dos et lui a arraché son T-shirt,*

*Monsieur PERSONNE5.) a dû intervenir pour empêcher Monsieur PERSONNE4.) de continuer ses violences envers Monsieur PERSONNE3.). »*

Faisant valoir que l'employeur est responsable de l'ordre et de la sécurité au sein de l'entreprise, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. estime avoir légitimement pu procéder au congédiement du requérant, la circonstance que la plainte ait été classée sans suites devant rester sans incidences sur le bien-fondé du licenciement.

Considérant dès lors le licenciement comme étant fondé et justifié, la société défenderesse conclut principalement au débouté pur et simple des revendications indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle conteste le préjudice matériel réclamé, le requérant n'ayant entamé ses recherches d'emploi qu'en mai 2022 et n'ayant dès lors pas prouvé avoir effectué de recherche active d'un nouveau poste de travail pendant la période de référence revendiquée.

Elle s'oppose finalement à toute indemnisation d'un préjudice moral, ce dernier n'ayant pas été établi.

### **Motifs de la décision :**

Il résulte des éléments du dossier que suivant contrat de travail à durée indéterminée du 29 juin 2020, PERSONNE1.) a été engagé par la société défenderesse en qualité de « magasinier polyvalent » à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2020.

Les éléments soumis à l'appréciation du tribunal ne permettent pas de retenir une ancienneté remontant au 1<sup>er</sup> octobre 2019, le contrat invoqué par le requérant ayant en effet été conclu avec une société tierce et le requérant n'ayant ni prouvé, ni fait état d'une reprise de l'ancienneté acquise au moment de son embauche par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.

Par courrier du 2 avril 2021 remis en mains propres contre signature, le salarié s'est vu licencier avec effet immédiat dans les termes suivants :

« Monsieur PERSONNE6.),

*Par la présente, nous avons le regret de résilier votre contrat de travail avec effet immédiat pour faute grave.*

*Vous avez été engagé le 01 juillet 2020 par un contrat à durée indéterminé pour la fonction de magasinier polyvalent par la société SOCIETE1.) S.à r.l., dont le siège social est établie à L-ADRESSE3.).*

*L'activité de votre employeur consiste entres autres à effectuer :*

- *le stockage des pneus pour les clients.*

*Les motifs de votre licenciement sont dus à votre comportement envers vos collègues de travail ce qui vous sera explicitement expliqué dans la suite de la lettre.*

*(...)*

**Agression physique de votre collègue de travail Monsieur PERSONNE3.) en date du 01 avril 2021**

*Monsieur PERSONNE3.) a pris son poste de travail en date du 01 avril à 13h20.*

*A 13h25, Monsieur PERSONNE3.) se trouvait sur les quais pour prendre ses instructions de travail pour sa journée par son responsable. A ce même moment, vous vous approchiez du groupe et vous avez commencé à les insulter d'une manière assez violente.*

*Puis Monsieur PERSONNE3.) voulait se rendre dans le vestiaire pour se préparer pour la prise de son poste. Par la suite vous avez commencé à l'insulter personnellement et ceci verbalement et physiquement par un coup de poing dans le dos. Vous avez même arraché son T-shirt.*

*Monsieur PERSONNE7.) (intérimaire de la société SOCIETE3.)) a dû intervenir pour arrêter vos violences envers Monsieur PERSONNE3.).*

*Monsieur PERSONNE3.) va porter plainte contre vous.*

*Je vous rappelle des règles interne de la société :*

*Article 2 : santé et sécurité au travail.*

*a) Responsabilité du salarié en matière de santé et sécurité au travail.*

*Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque salarié de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes impactées par ses actes ou ses omissions au travail.*

*b) Prévention du harcèlement moral et sexuel.*

*Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.*

*Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.*

*Tout salarié constatant des faits de harcèlement au sein de l'entreprise doit le signaler immédiatement à la direction.*

*Les salariés responsables de harcèlement moral ou sexuel seront systématiquement sanctionnés.*

### **Conclusion**

*Compte tenu de la gravité des faits susmentionnés, vous avez définitivement et irrémédiablement détruit la confiance que nous avons placée en vous. La poursuite de la relation de travail est donc devenue immédiatement et définitivement impossible.*

*Nous n'avons donc pas d'autre choix que de résilier votre contrat de travail avec effet immédiat, conformément à l'article L-124.10 du Code du travail luxembourgeois.*

*Je vous prie d'agréer, Monsieur PERSONNE6.), l'expression de mes sentiments distingués. »*

### **Quant à la précision des motifs :**

*En vertu de l'article L. 124-10 paragraphe (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'indication du ou des motifs du congédiement doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement et socialement anormal et de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués et, d'autre part au juge d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient bien avec ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et qui est le seul support valant énonciation des motifs, l'employeur ne pouvant être admis à pallier aux lacunes et carences de la lettre comportant les motifs du congédiement.

Si l'employeur a la faculté d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires, cette faculté ne peut être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs, et la possibilité de compléter les précisions fournies ne peut suppléer à une absence de précision originaire des motifs énoncés et ne saurait permettre à l'employeur d'indiquer des motifs nouveaux.

En l'espèce, le tribunal considère qu'en se contentant d'indiquer que le salarié se serait rendu coupable d'insultes sans autrement préciser les termes utilisés ainsi que les circonstances dans lesquelles elles ont été prononcés, l'employeur n'a pas spécifié avec la précision requise le ou les faits qu'il avait l'intention de reprocher au requérant.

L'employeur ne pouvant être admis à pallier par une mesure d'instruction aux lacunes et carences de sa lettre de motivation (cf. Cour d'appel, 25 mars 2004, ns°28141 et 28144 du rôle) et l'offre de preuve comportant par ailleurs les mêmes imprécisions que la lettre de licenciement elle-même, il y a lieu d'écarter l'offre de preuve telle que formulée par l'employeur à cet égard.

Le motif tiré des insultes est dès lors à écarter.

Il résulte en revanche avec une précision suffisante de cette même lettre que le salarié aurait physiquement agressé son collègue de travail PERSONNE3.) en lui donnant un coup de poing dans le dos et en lui arrachant son T-Shirt au moment où celui-ci voulait se rendre dans le vestiaire.

#### Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

Conformément aux dispositions de l'article L. 124-11 paragraphe (3) du Code de travail : « *En cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur* ».

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire que le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse est celle qui revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail.

Dans le cadre d'un licenciement avec effet immédiat, tel qu'en l'espèce, la gravité du fait reproché doit, aux termes de l'article L. 124-10 paragraphe (2) du Code du travail, rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

En l'espèce, l'employeur reproche au salarié d'avoir agressé son collègue de travail PERSONNE3.) au moment de sa prise de poste.

Ni la circonstance que la plainte de la prétendue victime ait été classée sans suites, ni le fait que ladite victime n'ait pas été indiquée comme témoin ne sont de nature à devoir faire écarter l'offre de preuve formulée par l'employeur, le requérant étant d'ailleurs libre de convoquer ledit témoin à l'occasion de la contre-enquête.

Les faits offerts en preuve ne sont par ailleurs pas contredits par l'attestation testimoniale versée par PERSONNE1.), le témoin certificateur n'ayant pas assisté à la deuxième partie de la dispute à l'occasion de laquelle l'agression est censée avoir eue lieu.

Le tribunal décidé dès lors, avant tout autre progrès en cause, de faire droit à l'offre de preuve telle que reformulée au dispositif du présent jugement.

L'offre de preuve telle qu'admise ne portant pas sur l'intégralité des faits offerts en preuve, il y a lieu d'inviter la société défenderesse, dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, à préciser, parmi les témoins indiqués, lesquels ne sont pas susceptibles de fournir d'informations par rapport auxdits faits.

En attendant l'issue de cette mesure d'instruction, il y a lieu de réserver l'ensemble des demandes, de même que les frais.

**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 ;



**donne acte** à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande ;  
avant tout autre progrès en cause,

**admet** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à prouver par l'audition des témoins :

- 1) Monsieur PERSONNE8.), magasinier Polyvalent, demeurant à L-ADRESSE4.)
- 2) Monsieur PERSONNE5.), magasinier Polyvalent (intérimaire de chez SOCIETE3.)), demeurant à F-ADRESSE5.),

les faits suivants :

*« en date du 1<sup>er</sup> avril 2021 à 13h25 alors que Monsieur PERSONNE3.) voulait se rendre dans le vestiaire pour se préparer à la prise de poste, Monsieur PERSONNE4.) lui a asséné un coup de poing dans le dos et lui a arraché son T-shirt.*

*Monsieur PERSONNE5.) a dû intervenir pour empêcher Monsieur PERSONNE4.) de continuer ses violences envers Monsieur PERSONNE3.) »,*

**commet** de ce devoir d'instruction le juge de paix Frank NEU sinon l'un des autres juges de paix d'Esch-sur-Alzette ;

**invite** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à indiquer parmi les prédits témoins ceux qui ne sont pas susceptibles de fournir de renseignements à cet égard ;

**fixe** jour et heure pour l'enquête au jeudi 6 juillet 2023 à 14.15 heures de l'après-midi, à la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette, Place Norbert Metz, salle n° 3, au 1<sup>er</sup> étage ;

**fixe** la contre-enquête au lundi 25 septembre 2023 à 09.30 heures du matin du matin, au même endroit ;

**accorde** à PERSONNE1.) un délai jusqu'au vendredi 28 juillet 2023 inclus pour indiquer les noms et adresses d'éventuels témoins au greffe de la justice de paix de céans, sauf prorogation de ce délai qui sera accordée en cas de prorogation de l'enquête ;

**refixe** l'affaire pour continuation des débats à l'audience publique du lundi 13 novembre 2023 à 15.00 heures de l'après-midi, à la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette, salle d'audience n°2 au 1<sup>er</sup> étage ;

**réserve** tous les chefs de la demande de même que les frais.

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

*Frank NEU, juge de paix, président,  
Guy MORHENG, assesseur-patron,  
André GILBERTZ, assesseur-salarié,  
Adnan MUJKIĆ, greffier,*

*et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,*

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