

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 1039/23
E-TRAV-195/21

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 F-ADRESSE1.),

- ***partie demanderesse*** - comparant par Maître Fabrice BRENNEIS, en remplacement de Maître Pascal PEUVREL, avocats 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 Christian BIEWER, en remplacement de Maître Pierrot SCHILTZ, avocats à Luxembourg.

Faits :

Les faits et rétroactes résultent à suffisance de droit d'un premier jugement rendu contradictoirement entre parties en date du 21 novembre 2022, répertoire n° 2262/22.

La continuation des débats fut fixée au 6 février 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 24 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 :

Revu le jugement répertoire n° 2262/22 du 21 novembre 2022.

Aux termes du dispositif dudit jugement, l'affaire a été refixée à l'audience : « *afin de permettre aux parties de prendre position par rapport à la question de l'envoi de la « Lettre de Mise en Garde N°3 » ainsi que par rapport à l'incidence éventuelle de la chronologie des faits et des avertissements* ».

A l'audience publique du 24 avril 2023, à laquelle l'affaire a été utilement retenue, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. explique que la « Lettre de Mise en Garde n°3 » versée parmi ses pièces a été communiquée par erreur, qu'il ne s'agit que d'un simple projet qui n'a été ni signé, ni envoyé et qu'il y a dès lors lieu de la retirer des débats.

Elle demande encore, au cas où le salarié devait maintenir avoir réceptionné ledit courrier, à lui voir enjoindre de communiquer l'original dudit document.

En ce qui concerne la chronologie des faits et des avertissements successifs, elle fait valoir que la « Lettre de Mise en Garde N°3 » a été préparée pour sanctionner le dernier fait, mais qu'au vu de la multiplicité des faits antérieurs d'ores et déjà sanctionnés par d'autres « Lettres de Mise en Garde », l'employeur s'est ravisé en décidant de ne pas envoyer ledit courrier mais de le remplacer par un licenciement.

Malgré demande du tribunal à l'audience, la société défenderesse n'a pas autrement pris position par rapport à l'incidence éventuelle de cette chronologie sur le bien-fondé du licenciement.

PERSONNE1.) se rapporte à prudence de justice quant à la question de l'envoi de la « Lettre de Mise en Garde n°3 », affirmant ne plus retrouver l'original de l'avertissement en question.

En ce qui concerne la chronologie, le salarié fait valoir que tous les avertissements ont été envoyés après le dernier fait.

Il estime que ce comportement de l'employeur, consistant à lui envoyer des avertissements pour finalement procéder quand-même à son licenciement, n'est pas cohérent.

Considérant que dans ces circonstances, les faits reprochés ont fait l'objet d'un « pardon patronal », il considère que le licenciement du 27 avril 2021 n'est pas fondé sur des motifs sérieux.

Motifs de la décision :

Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

Il y a lieu de rappeler que dans le cadre de son licenciement avec préavis du 27 avril 2021, le salarié s'est vu reprocher :

- un fait du 6 avril 2021, sanctionné par un avertissement du 20 avril 2021 ;
- un fait du 13 avril 2021, sanctionné par un avertissement du 21 avril 2021 ;
- un fait du 19 avril 2021.

A l'audience publique du 17 octobre 2022, le salarié avait fait valoir que ce dernier fait avait à son tour fait l'objet d'un avertissement intitulé « *Lettre de Mise en Garde N°3* », ledit document ayant été versé parmi les propres pièces de l'employeur.

Il en avait déduit que le licenciement, en tant que reposant exclusivement sur des reproches d'ores et déjà sanctionnés par des avertissements, n'était pas fondé sur des motifs réels et sérieux.

La société défenderesse avait conclu en cours de délibéré que la « *Lettre de Mise en Garde N°3* » versée parmi ses pièces n'avait jamais été envoyée, ledit courrier ne constituant qu'un simple projet qui avait été communiqué par erreur.

L'employeur a maintenu cette contestation à l'audience du 24 mars 2023.

Il y a lieu de rappeler à cet égard qu'un même fait ne peut être sanctionné deux fois en ce sens que, s'il a déjà fait l'objet d'un avertissement, il ne peut plus ultérieurement motiver un licenciement.

S'il est ainsi admis en jurisprudence qu'un licenciement reposant exclusivement sur des reproches ayant d'ores et déjà fait l'objet d'un avertissement n'est pas fondé sur les motifs réels et sérieux, rien ne s'oppose en revanche à ce que l'employeur puisse invoquer ces mêmes reproches lorsqu'un fait nouveau s'est rajouté aux faits d'ores et déjà sanctionnés, à condition que ce nouveau fait n'ait pas lui-même fait l'objet d'un avertissement.

L'employeur ayant contesté avoir sanctionné le dernier fait par un avertissement, il appartient au salarié qui se prévaut de l'envoi d'un tel avertissement de le prouver.

Or, cette preuve n'a pas été établie.

Ainsi, la seule circonstance que l'employeur a versé, parmi ses pièces, une « Lettre de Mise en Garde N°3 » ne permet pas d'affirmer que ledit courrier ait bien été envoyé, le document versé ne comportant d'ailleurs - contrairement aux « Lettres de Mise en Garde » - aucune signature. Aussi et malgré la demande de la société défenderesse, PERSONNE1.) n'a pas versé l'original de l'avertissement qu'il prétend avoir reçu.

Il n'y a pas lieu de faire droit à cet égard à la demande d'injonction réclamée par l'employeur, la communication des pièces formant le soutien d'une prétention devant, aux termes de l'article 279 du Nouveau code de procédure civile, faire l'objet d'une communication spontanée.

Le tribunal admet dès lors que, contrairement à l'argumentation de PERSONNE1.) lors de l'audience du 17 octobre 2022, tous les faits invoqués à l'appui du licenciement du requérant n'ont pas été sanctionnés par des avertissements.

Le congédiement du salarié ne saurait dès lors être déclaré abusif sur base de cette seule considération.

Le fait du 19 avril 2021 n'ayant donc pas fait l'objet d'un avertissement, il y a lieu d'analyser qu'elle est l'incidence de ce reproche sur les faits des 6 et 13 avril 2021 qui ont déjà été sanctionnés par des avertissements.

A cet égard, il y a tout d'abord lieu de rappeler que l'essence même d'un avertissement est de rendre le salarié attentif au fait que son comportement n'est pas accepté par l'employeur, qu'il est invité à l'améliorer et que l'employeur se réserve tous droits à son égard et notamment celui de recourir, en cas de nouvel écart de comportement, à des mesures plus radicales telles que la résiliation du contrat de travail. Il doit donner la possibilité au salarié d'être informé de l'avertissement prononcé et éventuellement d'adapter son comportement en conséquence. Le recours à l'avertissement épuise le droit de réaction de l'employeur face au comportement du salarié (voir à ce sujet : Cour d'appel, 2 février 2012, n° 35549 du rôle).

Si l'employeur ne peut ainsi fonder son licenciement sur le seul fait de son salarié qui, dans un premier stade, ne lui a pas paru d'une gravité telle que cette mesure ultime lui aurait paru utile, il en va différemment s'il établit d'autres faits postérieurs à ceux qui ont fait l'objet de l'avertissement.

Dans ce cas, l'employeur ayant licencié le salarié pour un fait pour lequel celui-ci n'a pas encore fait l'objet d'un avertissement, est autorisé à invoquer à l'appui du licenciement des faits antérieurs similaires qui ont déjà fait l'objet d'un avertissement.

Force est toutefois de constater qu'en l'espèce, aucun fait nouveau n'a eu lieu après les avertissements des 20 avril 2021 (fait du 6 avril 2021) et 21 avril 2021 (fait du 13 avril 2021).

En effet, le fait « nouveau » dont se prévaut l'employeur a prétendument eu lieu dès le 19 avril 2021, soit avant-même l'envoi des prédicts avertissements.

En l'absence de fait nouveau susceptible de faire revire les faits anciens déjà sanctionnés, il n'y a partant pas lieu de tenir compte - dans l'appréciation du bien-fondé du licenciement - des comportements reprochés dans les avertissements des 20 et 21 avril 2021.

Il reste dès lors à apprécier le caractère réel et sérieux du reproche du 19 avril 2021, seul à ne pas avoir fait l'objet d'un avertissement envoyé au salarié et partant seul de nature à pouvoir justifier, le cas échéant, la résiliation du contrat de travail de PERSONNE1.).

Il résulte à cet égard des éléments du dossier que l'employeur a eu connaissance dudit fait dès le 19 avril 2021 (pièce n°8 de Maître Pierrot SCHILTZ : demande de sanction du fait du 19 avril 2021).

A partir de cette date, l'employeur avait dès lors connaissance des trois faits ayant ultérieurement donné lieu au licenciement.

Or, il est admis que l'employeur, en se décidant pour un avertissement après chaque série de griefs formulés contre son salarié, estime que la conduite de ce dernier n'est pas assez grave pour mériter un licenciement. Au-delà de la faute commise par le salarié, l'avertissement documente aussi la volonté de l'employeur de poursuivre la relation de travail et d'accorder une nouvelle chance au salarié, l'employeur ne pouvant revenir sur cette appréciation (en ce sens : Cour d'appel, 4 juin 2020, n°44491 du rôle).

En commençant ainsi à sanctionner les reproches des 6 et 13 avril 2021 par des avertissements des 20 et 21 avril 2021 alors qu'il avait connaissance à ce moment d'un autre fait qu'il allait par la suite invoquer à l'appui du licenciement, l'employeur a adopté un comportement contradictoire.

Le tribunal considère dès lors que c'est à juste titre que le salarié fait valoir qu'il y a « pardon patronal », l'employeur ayant par son comportement implicitement mais nécessairement admis qu'à ses yeux les faits, même pris dans leur ensemble, n'était pas suffisamment graves pour justifier le congédiement.

Le licenciement du 27 avril 2021 est dès lors à déclarer abusif.

Quant aux dommages et intérêts :

Conformément à l'article L. 124 – 12 paragraphe (1) du Code du travail, le requérant peut prétendre à la réparation des préjudices matériels et moraux qu'il a subis du fait de son licenciement abusif.

A l'audience publique du 17 octobre 2022, le requérant avait réclamé au titre de la réparation de son préjudice matériel un montant de 1.734,59 € correspondant, pendant une période de référence d'un mois et demi, à la différence entre le salaire qu'il aurait continué à toucher auprès de son ancien employeur en l'absence de licenciement et les salaires touchés suite à ce même licenciement.

La société défenderesse avait contesté cette demande, PERSONNE1.) ayant signé un nouveau contrat de travail dès le 5 octobre 2021 et n'ayant versé aucune autre recherche d'emploi. Elle avait encore demandé à voir réduire toute éventuelle condamnation à de plus justes proportions.

Il y a lieu de rappeler 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 peut donner lieu à réparation. 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 de faire tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement.

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier que suite à la fin de son préavis courant du 1^{er} mai 2021 au 30 août 2021, le salarié a recommencé à travailler en intérim du 17 septembre 2021 au 15 octobre 2021, puis, sur base d'un contrat de travail à durée déterminée du 5 octobre 2021, pendant la période du 18 octobre 2021 au 17 octobre 2022.

Le tribunal considère qu'en retrouvant ainsi un nouvel emploi aussi rapidement, le salarié doit être présumé avoir effectué une recherche sérieuse et suffisante d'un nouvel emploi de sorte que l'argumentation de la société défenderesse est à rejeter.

La période de référence revendiquée par le requérant ne semblant pas exagérée au vu notamment de la situation sur le marché de l'emploi et de l'âge du salarié (43 ans au moment du licenciement), il y a lieu de fixer du 1^{er} septembre 2021 au 15 octobre 2021 la période pendant laquelle son préjudice est censé se trouver en relation causale avec le licenciement abusif.

Pendant ladite période, PERSONNE1.) aurait touché auprès de son ancien employeur la somme de $(1,5 \times 2.854,14 =) 4.281,21$ €.

Pendant cette même période, le salarié a touché de la part de la société SOCIETE2.) le montant de 3.093,92 € bruts.

Le préjudice matériel subi par le requérant s'élève dès lors à 1.187,29 € de sorte qu'il y a lieu de condamner l'employeur à payer ce montant à son ancien salarié.

Le requérant réclame encore l'indemnisation de son préjudice moral.

Il est admis que les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracasseries 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 de l'ensemble de ces critères, il y a lieu de fixer *ex aequo et bono* à 1.200 € le montant qu'il y a lieu d'allouer au salarié de ce chef.

Quant aux heures de récupération :

A l'audience du 17 octobre 2022, PERSONNE1.) avait encore réclamé un montant de (48 x 16,4979 =) 791,90 € du chef de 48 heures de récupération. Il avait fait valoir qu'il résultait de la fiche de salaire du mois d'août 2021 (dernière fiche de salaire à avoir été établie par l'employeur) qu'il pouvait prétendre au paiement de ce montant.

La société défenderesse avait contesté la demande, la fiche de salaire en question indiquant au contraire que le salarié avait récupéré toutes ses heures de sorte que plus rien n'était dû.

Le tribunal constate que s'il résulte certes des fiches de salaire soumises à son appréciation que le requérant pouvait prétendre jusqu'à la fin de son contrat à 48 heures de récupération (24 heures reportés de l'année 2020, 16 heures pour la période de janvier à juillet 2021 et 8 heures pour le mois d'août 2021), il résulte toutefois de la fiche de salaire invoquée par le salarié qu'il a récupéré l'ensemble des dites heures pendant la période du 10 au 17 août 2021.

Le requérant n'ayant pas contesté les inscriptions figurant sur ladite fiche de salaire, il y a lieu de le débouter de sa demande.

Quant au remboursement des honoraires d'avocat :

Le requérant avait également réclamé la somme de 3.500 € à titre de remboursement de ses frais d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

La société défenderesse avait conclu au débouté de la demande, le ministère d'avocat n'étant pas obligatoire en matière de droit du travail et le préjudice allégué n'étant pas prouvé.

Il y a lieu de rappeler que par arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation a retenu que les frais non compris dans les dépens, partant également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Force est toutefois de constater que dans le cadre de la présente procédure, la représentation par voie d'avocat n'est pas obligatoire.

Abstraction faite de la circonstance qu'aucune pièce n'a été remise afin d'établir le préjudice prétendument subi, le tribunal considère que le choix du requérant de faire gérer son litige par une tierce personne ne saurait être opposable à la partie défenderesse dans la mesure où il ne s'agit pas d'un préjudice imputable à une faute de la partie adverse, mais d'un choix délibéré dont PERSONNE1.) doit seul supporter les éventuelles conséquences.

La demande est dès lors à rejeter.

Quant aux indemnités de procédure :

Chacune des parties réclame le paiement d'une indemnité de procédure.

Le requérant ayant dû exposer des frais pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 500 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Au vue de l'issue du litige, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. ne saurait prospérer dans sa demande relative à l'indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

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 ;

v i d a n t le jugement répertoire n°2262/22 du 21 novembre 2022 ;

d é c l a r e le licenciement du 27 avril 2021 abusif ;

d i t la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel fondée à concurrence du montant de 1.187,29 € ;

d i t sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 1.200 € ;

partant,

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.387,29 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 5 octobre 2021, jusqu'à solde ;

d i t les demandes de PERSONNE1.) relatives aux heures de récupération et au remboursement des frais d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil non fondées ;

en **d é b o u t e** ;

d i t la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 500 € ;

partant,

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 € ;

d i t la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. sur cette même base légale non fondée ;

en **d é b o u t e** ;

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à tous les 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 :

*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.