

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 1463/23  
E-TRAV-210/22

## **Audience publique du 10 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 L-ADRESSE1.),

- ***partie demanderesse*** - comparant par Maître Caroline MULLER, 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 Nathalie BORON, en remplacement de Maître Marisa ROBERTO, avocats à Luxembourg.

### **Faits :**

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 25 novembre 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 12 décembre 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 27 février 2023.

Suite à une ultime refixation à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 5 juin 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 25 novembre 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., 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 :

- |  |         |
|--|---------|
| - Préjudice matériel :                   | 8.482 € |
| - Préjudice moral :                      | 5.000 € |
| - Indemnité pour irrégularité formelle : | 4.241 € |

soit en tout 17.723 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il réclama encore le paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La requête, déposée dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 5 juin 2023, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) :

- augmenta sa demande relative au préjudice matériel à 18.274,65 € ;
- augmenta sa demande relative à l'irrégularité formelle à 4.241,20 €.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. demanda acte de ce que le requérant n'a pas réclamé d'indemnité compensatoire de préavis.

L'objet du litige résultant à suffisance de la requête introductive qui ne tend pas au paiement d'une indemnité de préavis et la société défenderesse n'ayant pas, dans ces circonstances, justifié de sa demande de donner acte, il n'y a pas lieu d'y faire droit.

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

PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 1<sup>er</sup> juin 2017, il est entré aux services de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. en qualité de « serveur », la société exploitant un restaurant familial géré par sa mère dans lequel travaille également sa sœur.

Il fait valoir qu'en date du 9 août 2022, sa sœur lui a envoyé un sms libellé dans les termes suivants : « *hallo luca mama soot du solls nett mei op reckeng kommen, dann wees de bescheet* ».

Le requérant déduit dudit courrier que son employeur l'a licencié oralement et avec effet immédiat le 9 août 2022.

PERSONNE1.) explique ensuite que suivant courrier du 24 août 2022, l'employeur a tenté de régulariser ce licenciement oral en lui reprochant une absence injustifiée à partir du 10 août 2022.

Or, le salarié conteste toute absence injustifiée, l'employeur ayant procédé à son licenciement dès le 9 août 2022 conformément au sms de sa sœur.

PERSONNE1.) explique avoir contesté contre la résiliation de son contrat de travail suivant courrier du 14 septembre 2022, ladite résiliation étant abusive principalement pour avoir été effectuée oralement en date du 9 août 2022, soit en violation des dispositions de l'article L.124-3 du Code du travail, sinon subsidiairement pour avoir été effectué le 24 août 2022 en l'absence de motifs précis, réels et sérieux.

Considérant la résiliation de son contrat de travail comme étant abusive, le requérant réclame le paiement d'un montant de 18.274,65 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi pendant une période de référence qu'il demande à voir fixer à six mois, le montant ainsi réclamé correspondant à la différence, pendant ladite période, entre la rémunération qu'il aurait continué à toucher auprès de son ancien employeur en l'absence de licenciement et les montants qu'il explique avoir touchés auprès de son nouvel employeur à partir du mois de novembre 2022.

Il réclame encore la réparation de son préjudice moral qu'il évalue à 5.000 €.

PERSONNE1.) réclame finalement - au cas où le tribunal devait retenir l'existence d'un licenciement oral - le paiement d'un montant supplémentaire de 4.241,20 € à titre d'indemnité pour irrégularité formelle, le licenciement étant aux termes de l'article L. 124-3 du Code du travail à notifier par lettre recommandée sous peine d'irrégularité de forme.

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

Elle conteste tout d'abord l'existence d'un licenciement oral en date du 9 août 2022.

A l'appui de cette contestation, elle fait valoir que tout au long de la relation contractuelle, la gérante et le salarié se trouvaient en situation conflictuelle de sorte qu'il arrivait de manière récurrente que la mère (la gérante) invitait son fils (le salarié) de rentrer chez lui pour le restant de la journée dans le but de calmer la situation.

La société défenderesse estime que dans ces conditions, le sms de la sœur n'est pas de nature à prouver le licenciement oral allégué, ce dernier n'étant par ailleurs confirmé par aucun autre élément du dossier. Elle fait encore valoir que ledit message n'a pas été envoyé à la demande de l'employeur mais qu'il émane de la propre initiative de la sœur. Elle considère finalement que l'existence d'un licenciement oral est contredit par le propre comportement du requérant, ce dernier ayant soumis à l'employeur un certificat de maladie pour la période postérieure au prédit licenciement.

Pour autant que de besoin, elle offre encore en preuve les faits suivants :

*« En date du 9 août 2022, et pendant son service, Monsieur PERSONNE1.) a été désobligeant envers Madame PERSONNE2.), la gérante de la société SOCIETE1.) SARL, et sa mère, devant les clients attablés.*

*Madame PERSONNE2.), informé des propos injurieux tenus à son égard, a dit à Monsieur PERSONNE1.) que son service était terminé pour la journée et l'a prié de quitter l'établissement.*

*Elle lui a textuellement dit :*

*« Cela serait bien que tu rentres maintenant car ça suffit ».*

*A aucun moment, Madame PERSONNE2.) ne lui a dit qu'il était licencié ou qu'il ne devrait plus jamais revenir travailler.*

*Toutefois, à compter de ce moment et jusqu'au 24 août 2022, date de son licenciement, Monsieur PERSONNE1.) ne s'est plus présenté à son poste de travail et ce sans donner d'explication ou de justification de son absence à son employeur. »*

Contestant tout licenciement oral, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. conclut partant au débouté des demandes indemnitaires afférentes.

En ce qui concerne le licenciement du 24 août 2022, elle considère qu'il est fondé sur des motifs précis, réels et sérieux, le salarié ne s'étant plus représenté au travail depuis le 10 août 2022 et ne s'étant plus manifesté ni auprès de sa mère, ni auprès de sa sœur.

PERSONNE1.) ayant ainsi cumulé une absence injustifiée de 14 jours, elle demande à voir déclarer son licenciement fondé et justifié et à le voir débouter de l'ensemble de ses revendications indemnitaires.

A titre subsidiaire, elle conteste la demande relative au préjudice matériel, le salarié n'ayant pas tenté de limiter son dommage en s'inscrivant en tant que demandeur d'emploi et en procédant à une recherche sérieuse d'un nouveau poste de travail.

Elle conclut partant au rejet de la demande, sinon estime qu'il y a lieu de limiter toute éventuelle période de référence à la seule période antérieure à la reprise de sa nouvelle activité professionnelle.

Elle conteste encore la demande relative au préjudice moral, le dommage allégué n'étant pas établi.

En ce qui concerne l'indemnité pour irrégularité formelle, l'employeur fait valoir que la demande afférente ne saurait se cumuler avec les dommages et intérêts pour licenciement abusif, l'irrégularité alléguée n'étant à analyser qu'à titre subsidiaire. Elle conteste encore le montant réclamé, ce dernier ne constituant aux termes de la loi qu'un maximum à ne pas dépasser.

### **Motifs de la décision :**

#### **Quant au licenciement oral :**

Les parties sont en désaccord sur les circonstances ayant conduit à la résiliation du contrat de travail, le requérant faisant état d'un licenciement oral en date du 9 août 2022 alors que l'employeur – qui ne conteste pas avoir demandé à son salarié de prendre sa journée suite à une dispute familiale - conteste avoir procédé à son licenciement à cette occasion.

Aux termes de l'article L. 124-10 (3) du Code du travail (et non de l'article L.124-3 invoqué par le requérant qui est relatif au licenciement avec préavis), la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste, tout licenciement oral étant automatiquement abusif.

Il y a toutefois lieu de rappeler qu'il appartient à celui qui prétend avoir fait l'objet d'un licenciement oral à le prouver, étant entendu que le licenciement ne peut résulter que d'un acte par lequel l'employeur manifeste de manière indubitable et irrémédiable à l'égard de son salarié son intention de mettre fin au contrat de travail (en ce sens : Cour d'appel, 9 décembre 2004, n°28197 du rôle).

A l'appui de son argumentation, PERSONNE1.) verse un sms envoyé par sa sœur.

Aux termes dudit message, la sœur du requérant – par ailleurs salariée de la société – informe ce dernier de ce qui suit : « *hallo luca mama soot du solls nett mei op reckeng kommen, dann wees de bescheet* ».

Abstraction faite de la circonstance que ledit message n'émane pas de l'employeur, il n'est pas – au vu des messages antérieurs (pièces n°1 à n°3 de la farde III de Maître Caroline MULLER) et qui sont de nature à confirmer la nature conflictuelle de la relation du requérant avec sa mère - de nature à établir la volonté manifeste de l'employeur de procéder de manière définitive à la résiliation du contrat de travail.

PERSONNE1.) demande encore une comparution personnelle des parties afin d'établir son licenciement oral.

Aux termes de l'article 384 du Nouveau code de procédure civile, le juge peut, en toute matière, faire comparaître personnellement les parties ou l'une d'elles.

Au vu des positions respectives des parties qui demeurent contradictoires, il n'y a pas lieu de procéder à pareille comparution, aucun résultat n'étant à en escompter.

Le requérant offre finalement en preuve par l'audition de sa sœur que : « *j'ai averti mon frère, PERSONNE1.), que la gérante de la société SOCIETE1.) SARL allait le licencier oralement le 9 août 2022, je lui ai donc adressé un sms en ce sens à mon frère le 9 août 2022* »,

respectivement par l'audition de deux témoins supplémentaires que : « *j'ai entendu la gérante de la société SOCIETE1.) SARL le 9 août 2022 licencié par oral et sans raison Monsieur PERSONNE1.)* ».

Le premier volet de l'offre de preuve est à rejeter pour défaut de pertinence alors qu'il n'en résulte pas que l'employeur ait effectivement procédé au licenciement oral qu'il semble avoir annoncé aux termes des faits offerts en preuve.

Le deuxième volet de l'offre de preuve est pour sa part à rejeter pour défaut de précision, le requérant n'ayant indiqué ni les termes employés par l'employeur, ni les circonstances dans lesquelles la résiliation alléguée aurait été opérée.

La charge de la preuve n'incombant pas à l'employeur, l'offre de preuve formulée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. est à rejeter pour être superfétatoire.

Le requérant n'ayant pas établi le licenciement oral dont il affirme avoir fait l'objet, sa demande principale est à rejeter.

### Quant au licenciement écrit :

Il résulte des éléments du dossier que suivant courrier recommandé du 24 août 2022, le salarié s'est vu licencier avec effet immédiat dans les termes suivants :

« Monsieur PERSONNE1.),

*Par la présente, nous avons le regret de résilier votre contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave, conformément aux dispositions légales de l'article L.124-10 de la loi du 1 Juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail.*

*Les motifs de licenciement sont les suivants :*

*Absence injustifiée depuis le 10 août 2022.*

*Veillez agréer, Monsieur PERSONNE1.), l'expression de nos sentiments distingués ».*

Le requérant considère ledit licenciement comme étant abusif pour absence de précision du motif invoqué.

Il y a lieu de rappeler à cet égard que conformément à 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'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.

En l'espèce, il résulte clairement de la lettre de licenciement que le salarié se voit reprocher une absence injustifiée à partir du 10 juillet 2022, soit à partir du lendemain de la date de son prétendu licenciement oral.

Il y a par ailleurs lieu de rappeler qu'il est de jurisprudence constante que toute absence injustifiée constituant à elle seule, à la supposer établie, un motif grave de licenciement, l'employeur n'est pas au surplus tenu de préciser et d'établir que cette absence a nui au bon fonctionnement de la société, toute absence causant nécessairement des problèmes au niveau organisationnel et le salarié n'étant pas embauché pour ne rien faire (en ce sens : Cour d'appel, 12 mai 2011, n°35463 du rôle).

La lettre de licenciement correspondant dès lors aux exigences légales et jurisprudentielles en la matière, le moyen tiré de l'imprécision des motifs est à rejeter.

Le requérant considère encore que les motifs du licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

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 des motifs incombe à l'employeur ».*

Si la preuve de la matérialité du motif du licenciement appartient dès lors à l'employeur, la preuve du caractère justifié d'une absence dûment prouvée appartient en revanche au salarié, sa présence au travail constituant une obligation de résultat.

En l'espèce, il est constant en cause que le salarié a été absent de son lieu de travail du 10 août 2022 au 24 août 2022, soit pendant une période de 14 jours.

Pour justifier l'absence reprochée, le salarié se prévaut de l'existence d'un licenciement oral en date du 9 août 2022.

Or, il y a lieu de rappeler que ledit licenciement n'a pas été établi.

PERSONNE1.) n'ayant pas fait valoir d'autres arguments et n'ayant notamment pas expliqué en quoi le contexte familial serait de nature à tempérer la gravité du fait reproché, le tribunal considère que l'absence injustifiée de quinze jours lui reprochée est largement suffisante pour justifier le licenciement intervenu.

Le congédiement du 24 août 2022 est dès lors à déclarer fondé et justifié de sorte qu'il y a lieu de débouter le salarié de l'ensemble de ses demandes en rapport avec les dommages et intérêts.

#### Quant à l'irrégularité formelle :

Le salarié réclame encore le paiement d'un mois de salaire à titre d'indemnité pour irrégularité formelle, l'employeur se voyant reprocher de ne pas avoir notifié le licenciement du 9 août 2022 par écrit.

Le salarié n'ayant pas établi l'existence d'un licenciement en date du 9 août 2022, sa demande est toutefois à rejeter.



Quant à l'indemnité de procédure :

Au vu de l'issue du litige, le requérant ne saurait prétendre au paiement d'une 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 ;**

**r e ç o i t** la demande en la forme ;

**d o n n e a c t e** à PERSONNE1.) de l'augmentation de ses demandes relatives au préjudice matériel et à l'indemnité pour irrégularité formelle ;

**d i t** qu'il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de donner acte formulée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. ;

**d i t** que PERSONNE1.) n'a pas établi l'existence d'un licenciement oral en date du 9 août 2022 ;

**d i t** que le contrat de travail entre parties a été résilié par l'employeur en date du 24 août 2022 ;

**d é c l a r e** ce licenciement fondé et justifié ;

**d i t** les demandes de PERSONNE1.) non fondées ;

en **d é b o u t e** ;

**d i t** sa demande relative à l'indemnité de procédure non fondée ;

en **d é b o u t e** ;

**c o n d a m n e** PERSONNE1.) 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 :*

*Frank NEU, juge de paix, président,  
Guy MORHENG, assesseur-patron,  
Christian BIOT, 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.*