

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no. : 1568/2023  
E-TRAV-41/22

### **Audience publique extraordinaire du 14 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 Sandrine LENERT-KINN, avocat à Esch-sur-Alzette,

et :

**la société anonyme 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 conseil d'administration actuellement en fonctions,

- *partie défenderesse* -, comparant par Maître Sébastien KIEFFER, en remplacement de Maître Arsène KRONSHAGEN avocats à Luxembourg.

-----

#### **Faits:**

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 18 mars 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 19 avril 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 4 juillet 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 6 décembre 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 7 mars

2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 20 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 extraordinaire 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 18 mars 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de la société anonyme SOCIETE1.) SA, à comparaître devant le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer suite à son licenciement avec préavis, qu'il qualifia d'abusif, les montants suivants :

- Indemnisation du préjudice matériel : 25.000.- euros
- Indemnisation du préjudice moral : 10.000.- euros

ces montants avec les intérêts légaux 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.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

A l'audience des plaidoiries du 20 juin 2023 le requérant a présenté un nouveau décompte et a chiffré son dommage matériel subi du chef du licenciement, après déduction des indemnités de chômage touchées, au montant de 50.597,33.- euros.

Il y a lieu de lui en donner acte.

La partie défenderesse formule une demande reconventionnelle et conclut à l'allocation d'une indemnité de procédure de 500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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

A l'appui de sa demande PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail à durée indéterminée daté du 1<sup>er</sup> février 2010, il est entré aux services de la société anonyme SOCIETE1.) SA en qualité de vendeur avec effet au 22 octobre 2009.

Par courrier recommandé du 31 décembre 2020, l'employeur aurait procédé à son licenciement avec le préavis légal de six mois. PERSONNE1.) explique qu'après avoir, par courrier du 7 janvier 2021, sollicité de son employeur la communication des motifs gisant à la base de son licenciement, ce dernier aurait, par courrier notifié en date du 8 février 2021, répondu dans les termes suivants :

**(LETTRE)**

PERSONNE1.) soutient que ledit licenciement serait abusif alors que les motifs gisant à la base du licenciement ne seraient pas libellés avec suffisamment de précision.

A titre subsidiaire, il conteste le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement invoqués par l'employeur.

La partie défenderesse conclut tout d'abord à la nullité de la requête introductive d'instance du fait du libellé obscur.

Quant au fond de l'affaire, elle s'oppose aux différentes demandes formulées par la partie requérante.

Elle estime que par courrier de motivation du licenciement du 8 février 2021, elle a précisé à suffisance les motifs à la base du licenciement qui seraient encore réels et sérieux, de sorte à justifier le licenciement avec préavis de PERSONNE1.).

**Motifs de la décision**

**Quant au libellé obscur**

La société anonyme SOCIETE1.) SA conclut à la nullité de la requête pour cause de libellé obscur.

A l'appui de ce moyen, elle se base sur l'article 264 du nouveau code de procédure civile et soutient que dans la mesure où le requérant se serait borné à réclamer un montant de 25.000.- euros à titre d'indemnisation de son préjudice matériel sans expliquer son mode de calcul, il ne lui aurait pas été possible de préparer utilement sa défense.

Le tribunal rappelle que les exigences de formes, s'agissant de requêtes en matière de droit du travail, sont définies par l'article 145, alinéa premier du nouveau code de procédure civile, ainsi rédigé « *la requête indique les noms, prénoms, professions et domiciles des parties, ainsi que les qualités en lesquelles elles agissent. Elle énonce l'objet de la demande et contient l'exposé sommaire des moyens. Elle est signée par le demandeur ou son fondé de pouvoir. Toutes ces prescriptions sont à observer à peine de nullité.* ».

Pour qu'une demande en justice satisfasse aux dispositions de cet article et échappe à la sanction du libellé obscur, il faut qu'elle renferme l'indication

exacte des prétentions de la partie demanderesse et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande. La description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés (J-Cl. Wiwinius: L'exceptio obscuri libelli in Mélanges dédiés à PERSONNE2.), p. 290).

L'acte introductif d'instance doit, dès lors, fournir au défendeur les données pour que celui-ci ne puisse se méprendre quant à la portée, la cause et le fondement de l'action juridique de l'action dirigée contre lui.

C'est aux juges qu'il appartient d'apprécier si un libellé donné est suffisamment explicite (voir TISSIER ET DARRAS, Code de Procédure civile, T.1., sub. art. 61, n°325, p.345).

La nullité résultant de l'article 154 du nouveau code de procédure civile est une nullité de forme soumise à l'article 264 du nouveau code de procédure civile, donc à la preuve d'un grief (voir Cass 25 octobre 2001, n°50/01, 1798, C.S.J., 15 mai 2002, n°24 393 ; C.S.J., 26 juin 2002, BIJ 2/03, p 28).

En l'espèce, aux termes de la requête, la partie requérante demande au tribunal notamment de déclarer le licenciement prononcé à son égard en date du 31 décembre 2020 abusif et de condamner la société anonyme SOCIETE2.) SA à la somme de 25.000.- euros à titre d'indemnisation de son préjudice matériel et la somme de 10.000.- euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral.

Au vu du libellé de la requête, le tribunal considère que PERSONNE1.) a fait un exposé sommaire de ses moyens.

Le fait qu'il présente à l'audience un décompte actualisé pour chiffrer de manière précise son dommage matériel n'est pas de nature à entacher la régularité de la requête.

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de retenir que la requête introduite en date du 18 mars 2022 satisfait aux exigences de l'article 145 du nouveau code de procédure civile et n'est partant pas entachée du vice du libellé obscur.

#### Quant à la régularité du licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, l'employeur doit en cas de licenciement avec préavis et sur demande du salarié énoncer avec précision par lettre recommandée le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

Si cet article permet le licenciement avec préavis du salarié pour des motifs réels et sérieux fondés entre autres sur « *l'aptitude ou la conduite du salarié* »,

cette disposition prévoit impérativement l'énonciation précise des motifs, si le salarié en fait la demande.

Pareille disposition, qui constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement, doit entre autres permettre au salarié, étranger aux faits qui motivent la décision et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs allégués (cf. C.S.J., 22 avril 2010, 3<sup>e</sup>, n° 34950 du rôle).

➤ Quant à la précision des motifs

En l'espèce, la société anonyme SOCIETE1.) SA rappelle tout d'abord que des différents graves, tel que la désobéissance à des ordres de la part de la direction, seraient survenus au cours des dernières années et que le dernier avertissement reprochant au requérant son attitude daterait du 24 juillet 2019.

A cet égard, le tribunal constate que l'employeur reste en défaut de préciser les circonstances de temps de ces prétendues désobéissances.

L'employeur ajoute que le comportement de PERSONNE1.) ne se serait pas amélioré par la suite, mais au contraire que même une dégradation aurait été constatée.

Ainsi au cours des douze mois précédant le licenciement, l'employeur aurait remarqué un relâchement considérable de la part du requérant. En raison de ce relâchement PERSONNE1.) aurait connu de mauvais résultats individuels et, à plusieurs reprises, des clients mécontents de son suivi se seraient plaints auprès du directeur commercial de la société. En outre, à deux ou trois reprises, des ventes auraient dû être rattrapées par des collègues, alors que PERSONNE1.) n'aurait pas fait le suivi des offres.

A l'instar du requérant, le tribunal constate que l'employeur reste en défaut de chiffrer les mauvais résultats individuels de PERSONNE1.) ainsi que les circonstances de fait et de date de ces prétendues plaintes.

Plus précisément, l'employeur explique que le client SOCIETE3.) l'aurait informé qu'il ne voulait plus travailler avec le requérant, alors qu'il n'aurait pas fait le suivi, ni proposé de financement.

A nouveau, il y a lieu de constater que l'employeur reste en défaut de préciser ce qui exactement est reproché à PERSONNE1.) à cet égard et à quelle date le client se serait plaint.

La même remarque vaut pour le reproche émis par l'employeur au sujet des clients SOCIETE4.) et SOCIETE5.) lesquels se seraient plaints de l'attitude peu commerciale, respectivement peu professionnelle du requérant. En effet, l'employeur ne donne aucune précision quant à ce comportement permettant au tribunal d'apprécier l'attitude du requérant et dès lors le caractère réel et sérieux du motif de licenciement, ou encore au requérant de prendre position.

En ce qui concerne les clients SOCIETE6.) et SOCIETE7.), l'employeur reproche à PERSONNE1.) de ne pas avoir fait le suivi. A cet égard, le requérant reproche à l'employeur de ne pas avoir précisé en quoi il a exactement failli à son devoir de suivi et de ne pas avoir indiqué de date relative au fait reproché à l'égard du client SOCIETE6.).

En effet, le tribunal constate que l'employeur reste extrêmement vague dans l'énonciation des reproches formulés à l'égard de PERSONNE1.) à l'appui du licenciement.

Il fait encore état de nonchalance de la part du requérant par rapport aux procédures ainsi de non-respect des tâches incombées. Bien qu'il ajoute en ce qui concerne ces tâches qu'il s'agit *des listes de clients à traiter, contacter ou la base de données clients à compléter ou à mettre à jour*, il faut relever que l'employeur ne reproche aucun fait concret situé dans le temps à PERSONNE1.).

L'employeur ajoute encore que PERSONNE1.) aurait commis des erreurs de commande suite à un manque de concentration et à un manque de suivi et de contrôle des offres, mais à nouveau il formule un reproche vague sans aucun fait concret et précis à la base.

Aux termes de la lettre de motivation du licenciement, l'employeur reproche encore à PERSONNE1.) d'avoir eu une attitude négative par rapport à des formations sur les nouvelles formes de prospection en période COVID. La société anonyme ne précise d'aucune manière comment cette attitude négative de PERSONNE1.) se serait manifestée.

L'ensemble de ces reproches ne répond dès lors pas aux critères de précision exigés par la loi et la jurisprudence et ne seront par conséquent pas analysés quant à leur caractère réel et sérieux.

Ensuite, il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir fait de mauvais chiffres de vente par rapport à ses collègues de travail ayant une ancienneté moindre que lui. Dans ce contexte l'employeur précise le chiffre de vente atteint par le requérant et le compare à celui réalisé par les autres vendeurs de l'entreprise. En outre, il expose les raisons pour lesquels ses mauvais résultats seraient imputables à PERSONNE1.). Le tribunal considère dès lors que ce motif de licenciement répond aux critères de précision requis.

L'employeur ajoute encore deux faits datés du 23 janvier 2020 et de juin 2020 lors desquels des clients auraient fait part de leur mécontentement envers le requérant.

Il y a lieu à cet égard de constater que l'employeur explique que le client, Monsieur PERSONNE3.), se serait plaint au sujet de la livraison et du suivi après livraison et que le requérant aurait omis de transmettre les informations concernant la livraison à ses collègues de travail.

Face au libellé de ce reproche, le tribunal n'est pas en mesure de savoir ce qui est exactement reproché à PERSONNE1.) dans ce contexte. Etant donné que l'employeur indique tant un manque de suivi concernant la livraison que le suivi après livraison, le tribunal ignore si et quand ce véhicule aurait été livré et de quelle manière le requérant aurait failli à ses devoirs. Ce motif de licenciement ne répond dès lors pas aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence.

La même remarque vaut pour les plaintes du client, Monsieur PERSONNE4.), qui aurait critiqué l'attitude inacceptable de PERSONNE1.) à son encontre, alors que ce dernier aurait remis les dossiers de vente et les papiers à un autre collègue de travail, sans se soucier de lui.

Or, le libellé de ce reproche, qui n'énonce d'aucune manière les circonstances dans lesquelles ces faits auraient eu lieu, ne permet ni au requérant de savoir exactement ce qui lui est reproché, ni au tribunal d'en apprécier le caractère réel et sérieux.

Par conséquent, seul le motif ayant trait aux mauvais chiffres de vente de PERSONNE1.) sera analysé quant à son caractère réel et sérieux.

➤ Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

PERSONNE1.) fait plaider que les motifs de son congédiement ne sont ni réels et ni sérieux.

Il y a lieu de rappeler que l'employeur reproche au requérant d'avoir réalisé des chiffres de vente très mauvais pour un vendeur avec la plus grande ancienneté et dès lors avec un portefeuille client important. Il aurait atteint 67 entrées commandes en 2020, alors que ses collègues de travail auraient comptabilisé 77, ou même 124. Les vendeurs ayant une ancienneté inférieure à trois ans auraient même réalisé 97, 91, 78, 89 respectivement 61 ventes.

Les mauvais résultats obtenus par le requérant seraient dus à son relâchement ainsi qu'à sa démotivation manifeste.

Ces faits sont contestés par le requérant.

Il a été retenu par la jurisprudence que la cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c.-à-d. que le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture (C.S.J., 30 juin 1994, n°14582 du rôle).

En application de l'article L.124-11 (3) du Code du travail, la preuve de la matérialité des faits reprochés incombe à l'employeur.

A cet égard, le tribunal constate que la société anonyme SOCIETE1.) SA reste en défaut d'établir la baisse des ventes réalisées par le requérant en 2020, respectivement ses mauvais résultats comparés à ses collègues de travail.

En effet, l'employeur se borne à verser au tribunal le bilan comptable de la société de l'année 2020. Si effectivement il y a lieu de constater une baisse du chiffre d'affaires, aucun élément du dossier ne permet d'établir le nombre de ventes réalisées par PERSONNE1.) ou de prouver que la baisse des résultats de l'entreprise est imputable au requérant.

L'employeur n'ayant ainsi pas rapporté la preuve du caractère réel des motifs de licenciement invoqués, il y a lieu de conclure que le licenciement prononcé en date du 31 décembre 2020 à l'encontre de PERSONNE1.) est abusif et le requérant peut, en principe, prétendre à indemnisation.

#### Quant à l'indemnisation

##### ➤ Quant à l'indemnisation du préjudice matériel

Quant au dommage matériel, la partie requérante demande au tribunal de fixer la période de référence à seize mois à partir de la date de la fin de la période de préavis, soit du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2022 et de condamner l'employeur à lui payer le montant de 50.597,33.- euros à ce titre.

PERSONNE1.) explique que suite au licenciement il a décidé de changer de carrière professionnelle et s'est installé comme agent commercial immobilier.

Son activité n'aurait cependant pas été fructueuse, de sorte que, jusqu'au jour des plaidoiries, il n'aurait reçu aucune rentrée d'argent. Il aurait perçu des indemnités de chômage entre juillet 2021 et octobre 2022 à hauteur de 45.890,83.- euros.

Dans la mesure où au cas où il n'aurait pas fait l'objet d'un licenciement, il aurait perçu au cours de la même période des salaires d'un montant total de 96.488,16.- euros, il réclame actuellement paiement du montant de 50.597,33.- euros à titre d'indemnisation de son préjudice matériel.

Cette demande est contestée par la partie défenderesse tant dans son principe que dans son quantum.

Le tribunal rappelle 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).



Il y a encore lieu de noter que le requérant a été dispensé de prêter son préavis du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 30 juin 2021.

En l'espèce, il y a lieu de constater que PERSONNE1.) s'est inscrit auprès de Pôle Emploi en juillet 2021 et qu'il a commencé son activité d'agent commercial immobilier en date du 21 mai 2021. Aucune recherche d'emploi n'est versée au dossier.

A cet égard, le tribunal décide que le salarié qui fait le choix d'ouvrir son propre commerce et qui prétend ne pas faire de bénéfice au début de son activité, ne peut imputer cette situation au licenciement abusif, donc à son ancien employeur, dès lors que cette situation résulte de son propre choix (cf. C.S.J., 8 mai 2014, n°39069).

Le fait que PERSONNE1.) a subi un préjudice matériel en agissant de la sorte n'est dès lors pas en relation causale avec le licenciement, alors qu'il aurait pu minimiser son dommage en recherchant un emploi rémunéré et ce dès 31 décembre 2021, alors qu'il a bénéficié d'une dispense de travail pendant six mois.

La demande en indemnisation du préjudice matériel est dès lors à rejeter.

➤ Quant au 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.

Au vu des circonstances de la résiliation, le requérant estime avoir droit à une indemnisation du préjudice moral subi qu'il évalue au montant de 10.000.- euros.

Cette demande est contestée par la partie défenderesse.

Le tribunal considère que PERSONNE1.) n'établit pas l'existence d'un préjudice moral dans son chef. Dans la mesure où il n'a pas recherché activement un nouvel emploi rémunéré, le tribunal considère qu'il n'a pas dû se faire des soucis pour son avenir professionnel. Il y a dès lors lieu de rejeter la demande en indemnisation du préjudice moral.

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

La partie requérante a encore conclu à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros.

Eu égard aux éléments du dossier il serait inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Au vu de la nature de l'affaire, des soins qu'elle requiert et des difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer cette indemnité à la somme de 500.- euros.

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de rejeter la demande reconventionnelle en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la société anonyme SOCIETE1.) SA.

**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 c o i t** la requête en la forme ;

**r e j e t t e** le moyen du libellé obscur soulevé par la société anonyme SOCIETE1.) SA ;

**d o n n e a c t e** à PERSONNE1.) qu'il chiffre sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 50.597,33.- euros ;

**d o n n e a c t e** à la société anonyme SOCIETE1.) SA de sa demande reconventionnelle basée sur l'article 240 nu nouveau code de procédure civile ;

**d é c l a r e** abusif le licenciement avec préavis intervenu le 31 décembre 2020 à l'égard de PERSONNE1.) ;

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

partant en déboute ;

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

partant en déboute ;

**d é c l a r e** la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile fondée ;

partant **c o n d a m n e** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de 500.- euros de ce chef ;

**d é c l a r e** non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) SA sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

partant en déboute ;

**c o n d a m n e** la société anonyme SOCIETE1.) SA 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,  
Alain FICKINGER, assesseur salarié,  
Ben GAUDRON, greffier assumé,*

*et prononcé en audience publique extraordinaire à Esch-sur-Alzette par Joëlle GEHLEN, juge de paix, président,*

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