

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 1768/23
E-TRAV-68/23

Audience publique du 18 septembre 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 Julie TISSERAND, en remplacement de Maître Marie BENA, avocats à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., 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 Daniel NERL, avocat à Strassen.

Faits :

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 14 mars 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 17 avril 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 3 juillet 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 14 mars 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) S.A., 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 :

- Préjudice matériel : 29.761,02 €
- Préjudice moral : 14.880,51 €

soit en tout 44.641,53 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il demanda encore la majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement.

Le requérant réclama finalement une indemnité de procédure de 3.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

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

A l'audience publique du 3 juillet 2023, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel au montant de 1.022,04 €. Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. réclama de manière reconventionnelle la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile. 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 3 mai 2021, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « *Digital Project Manager* ».

Il explique que suite à l'expiration de sa période d'essai à la fin du mois d'octobre 2021, son salaire a été augmenté à 4.000 € et qu'à partir du mois de janvier 2022, il a bénéficié d'une rémunération de 4.500 € assortie de la mise à disposition d'un véhicule de société, soit en tout une rémunération totale brute de 4.960,17 € aux termes de ses dernières fiches de salaire.

Le requérant fait valoir que par courrier du 26 août 2022, l'employeur a procédé à son licenciement moyennant un préavis du 1^{er} septembre 2022 au 31 octobre 2022.

Suite à sa demande du 8 septembre 2022 visant à obtenir les motifs dudit congédiement, le requérant explique avoir reçu de la part de la société défenderesse un courrier de motivation du 30 septembre 2022 libellé comme suit :

(« fichier »)

Le requérant explique avoir contesté contre ce licenciement par courrier du 21 novembre 2022, les motifs invoqués par l'employeur n'ayant pas été libellés de manière précise.

Il considère encore que les faits invoqués ne constituent pas des motifs réels et sérieux de congédiement.

En ce qui concerne plus particulièrement sa prétendue inaptitude professionnelle, PERSONNE1.) fait ainsi valoir :

- qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier que la prétendue perte de clients lui soit imputable, le salarié n'ayant eu aucune relation directe avec la clientèle ;
- qu'aucun retard n'a été prouvé dans le cadre des projets structurants lui confiés ;
- que la licence de formation invoquée par l'employeur n'a pas été demandée par le requérant, mais par son supérieur et ce pour l'ensemble de l'équipe, ladite formation ayant d'ailleurs été entamée conformément aux propres pièces de l'employeur.

En ce qui concerne les reproches en rapport avec la déstabilisation du service et la prétendue insubordination, il fait valoir :

- qu'il a toujours été courtois, le courrier électronique versé par l'employeur ne constituant que sa réponse à un message de son interlocuteur ;

- qu'il n'a jamais tenté d'installer un climat de défiance lors de la réunion de « team building » et qu'il n'a fait que s'y exprimer librement.

Le requérant conteste finalement le reproche tiré de la consommation de boissons alcooliques au lieu de travail, les faits visés dans les pièces adverses s'étant déroulés à l'occasion d'une festivité interne à l'occasion de laquelle il était d'usage de boire de manière modérée des boissons alcoolisées.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame le paiement d'un montant de 1.022,04 € à titre de réparation de son préjudice matériel, ce montant correspondant à la différence – pendant une période de référence qu'il demande à voir fixer à douze mois (soit de novembre 2022 à octobre 2023 inclus) – entre la rémunération qu'il aurait continuée à toucher auprès de la société défenderesse en l'absence de licenciement et le salaire gagné auprès de son nouvel employeur.

Le requérant réclame encore la réparation de son préjudice moral évalué à trois mois de salaire, soit la somme de (3 x 4.960,17 =) 14.880,51 €.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. s'oppose à la demande.

Elle estime que les reproches ont été indiqués avec une précision suffisante, le requérant ayant pris position par rapport aux faits à de multiples occasions et ne pouvant dès lors raisonnablement prétendre ignorer ce qui lui est reproché.

Elle estime encore que les faits invoqués constituent des motifs réels et sérieux de licenciement.

Ainsi, elle fait valoir :

- qu'après avoir intégré les équipes de l'employeur, le salarié a affirmé ses ambitions en demandant la création d'un poste sur mesure afin de mieux répondre à ses exigences professionnelles ;
- qu'ainsi, un poste sur mesure a été créé dans lequel il devait travailler non plus en tant que membre d'une équipe mais de manière autonome et ce dans le but d'acquérir de nouveaux clients ;
- qu'il n'a toutefois jamais ramené de nouveaux clients, l'entretien d'évaluation du salarié prouvant à suffisance que ses objectifs n'étaient pas atteints ;
- que malgré ses ambitions, PERSONNE1.) a encore accumulé des retards conséquents de sorte que certains de ses projets ont dû être pris en mains par son supérieur hiérarchique ;

- que par ailleurs, le salarié n'a jamais démarré la licence de formation que l'employeur a acquise à sa demande ;
- qu'en outre, il a joué au chef en convoquant ses collègues de travail alors que tel n'était manifestement pas son rôle ;
- qu'il a encore perturbé ses collaborateurs ainsi que les membres des autres équipes ;
- qu'il n'a ensuite pas hésité à interpeller les membres du comité de direction lors d'un événement de team-building, le salarié n'ayant d'ailleurs pas contesté ce comportement à l'audience mais s'étant contenté de le relativiser ;
- qu'il n'a finalement pas respecté les règles concernant la consommation d'alcool au travail, son comportement du 25 août 2021 n'ayant pas eu lieu à l'occasion d'une festivité tel qu'il semble vouloir le faire croire ;
- que dans ces circonstances, l'employeur n'avait d'autre choix que de procéder à son licenciement et le dispensant de toute prestation de travail.

Considérant dès lors le licenciement du requérant comme étant fondé et justifié, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. conclut au débouté pur et simple des revendications indemnitaires adverses sur base des seuls éléments du dossier.

A titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve reprenant le libellé de la lettre de motivation.

A titre plus subsidiaire, la société défenderesse conteste tout préjudice matériel, le requérant ayant retrouvé un nouvel emploi dès la fin de son préavis à des conditions qu'elle considère comme étant plus avantageuses.

En tout état de cause, elle s'oppose à l'indemnisation d'un préjudice futur et hypothétique, toute éventuelle condamnation étant à limiter au dommage effectivement subi à la date du prononcé et non au-delà.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. s'oppose encore à toute indemnisation du préjudice moral, l'existence de ce dernier n'étant pas établi.

Elle s'oppose finalement à la majoration du taux d'intérêt requise par le requérant.

Motifs de la décision :

Il est constant en cause que suivant contrat de travail signé et entré en vigueur en date du 3 mai 2021, le salarié est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « Digital Project Manager ».

Suivant avenant du 18 novembre 2021, les parties ont convenu d'un commun accord que le salarié allait passer au grade d' « expert » à partir du 1^{er} janvier 2022, avec augmentation de son salaire et mise à disposition d'une voiture de société, soit en tout une rémunération brute s'élevant à 4.960,17 € sur base des fiches de salaire délivrées entre mai et août 2022.

Par courrier remis en mains propres du requérant en date du 26 août 2022, ce dernier a été licencié avec le préavis légal, l'employeur lui ayant à sa demande fait parvenir les motifs dudit licenciement par lettre recommandée du 30 septembre 2022.

Quant à la précision des motifs :

Aux termes de l'article L. 124-5 paragraphe (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.

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.

L'indication des motifs doit en effet être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et elle doit permettre tant au salarié d'en apprécier le caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge de vérifier si les motifs s'identifient effectivement à ceux énoncés par l'employeur à l'appui du licenciement.

Or, le tribunal considère que s'il résulte certes des termes du courrier de motivation que le salarié se voit reprocher :

- une insuffisance professionnelle,
- un comportement perturbateur à l'égard des collaborateurs,
- des actes d'insubordination et d'opposition systématique à sa hiérarchie,
- une consommation non-autorisée de boissons alcooliques au lieu de travail,

la société défenderesse n'a toutefois invoqué aucun fait concret et identifiable permettant au salarié de savoir à quels faits matériels l'employeur a entendu se référer pour justifier le licenciement.

Ainsi, en ce qui concerne l'insuffisance professionnelle, le seul fait pour la société défenderesse de s'être référée à des carences « *en comparaison des résultats attendus* », à la « *quasi-absence de signature de nouveau contrat-clé* » et à la « *perte de deux (...) clients historiques* » ou encore à l'inaptitude du salarié de « *gérer (ses) priorités* », sans indiquer d'exemples concrets ni de préciser en quoi la non-atteinte de ses objectifs, par ailleurs non-autrement déterminés, lui seraient imputables, ne permet ni au salarié, ni au tribunal de vérifier l'existence de l'insuffisance alléguée.

De même, l'existence de « *retards importants* » dans l'exécution de certains projets ne saurait être apprécié en l'absence d'indication d'une date précise dans la lettre des motifs.

Or, si l'employeur peut se prévaloir de l'incapacité ou de l'inaptitude professionnelle du salarié résultant de différents agissements de ce dernier, qui pris isolément paraissent peut-être anodins, mais qui dans leur ensemble peuvent être considérés comme légitimant la décision de procéder à un licenciement, encore faut-il que cette insuffisance professionnelle soit étayée par des faits précis observés sur une certaine période ou durée (en ce sens : Cour d'appel, 12 novembre 2009, n° 34003 du rôle).

La circonstance qu'il ne s'agit pas de faits isolés mais de faits répétitifs s'étalant sur une certaine période ne permet pas d'atténuer les exigences d'une formulation précise renvoyant à des dates déterminées. C'est précisément l'indication de ces dates qui permet au requérant de savoir quels sont les faits visés et de pouvoir vérifier si ceux-ci lui sont imputables et au juge de vérifier la gravité des faits imputés, faits partiellement anodins en tant que faits isolés, mais suffisamment graves en tant que faits multiples (cf. Cour d'appel, 5 décembre 2013, n°38422 du rôle).

La société défenderesse s'étant contentée d'indiquer de manière générale la nature des reproches formulés à l'égard du requérant, respectivement à indiquer quelques exemples sans toutefois les situer dans le temps, il y a lieu de dire que ce motif n'a pas été énoncé avec la précision requise.

Il en va de même des reproches en rapport avec les actes de déstabilisation du service et d'insubordination à l'égard de sa hiérarchie, l'employeur n'ayant ni indiqué les salariés et supérieurs concernés par les faits reprochés, ni précisé les dates des événements visés, ni fourni aucune autre précision par rapport aux reproches invoqués.

De même, il n'a pas indiqué les termes dans lesquels le salarié aurait interpellé sa hiérarchie lors d'un « team building », ni en quoi ces termes auraient été de nature à installer un climat de défiance au sein de l'entreprise ou à constituer une « opposition systématique » aux directives de sa direction.

En se limitant finalement à reprocher à PERSONNE1.) d'avoir « *apporté et consommé de l'alcool* » sur son lieu de travail sans autrement dater les faits, ni fournir d'explications par rapport aux circonstances dans lesquelles ce comportement aurait eu lieu, la société défenderesse a encore pêché par une imprécision manifeste dans le cadre de l'indication de ce dernier motif.

Contrairement à l'avis de l'employeur, le fait pour le requérant d'avoir pris position par rapport à des faits dans le cadre de son courrier de contestation, de sa requête introductive ou encore à l'occasion de ses plaidoiries n'est pas de nature à rendre la lettre de motivation précise, alors qu'à défaut d'indication de reproches concrets situés dans le temps, il est impossible de savoir si les faits par rapport auxquels le salarié a pris position s'identifient bien à ceux que l'employeur entendait viser dans sa lettre de motivation.

L'employeur ne pouvant suppléer par une mesure d'instruction à l'imprécision de sa lettre des motifs, l'offre de preuve formulée par la société défenderesse est à rejeter.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, le licenciement du 26 août 2022 est partant à déclarer abusif.

Quant aux dommages et intérêts :

Conformément à l'article L. 124-12 paragraphe (1) du Code du travail, le salarié abusivement licencié peut prétendre à la réparation des préjudices matériel et moral qu'il a subis du fait du licenciement abusif.

Le salarié réclame ainsi la somme de 1.022,04 € à titre de réparation de son préjudice matériel.

L'employeur conteste tout préjudice matériel, faisant tout d'abord valoir que le requérant a immédiatement retrouvé un nouvel emploi à des conditions plus avantageuses.

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 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 étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi en remplacement (cf. : Cour d'appel, 17 juin 1993, n°2994 du rôle).

En l'espèce, le tribunal constate que depuis la fin de son préavis, PERSONNE1.) a recommencé à travailler pour un nouvel employeur sur base d'un contrat de travail signé dès le 28 septembre 2022.

Il y a dès lors lieu d'admettre que le salarié a tout fait pour limiter son dommage, circonstance d'ailleurs non contestée par l'employeur.

Au vu de la situation sur le marché de l'emploi, de l'âge du requérant (33 ans au moment du licenciement) ainsi que de la dispense de travail accordé au salarié aux termes de sa lettre de licenciement, le tribunal considère que la période pendant laquelle le préjudice matériel est censé se trouver en relation causale avec le licenciement ne saurait dépasser un délai de quatre mois à partir de la fin de son préavis.

La période de référence est dès lors à fixer du 1^{er} novembre 2022 au 28 février 2023.

Compte tenu de l'évolution de l'indice à partir du mois de février 2023 et de la voiture de service mise à sa disposition, le salarié aurait bénéficié pendant cette période et en l'absence de licenciement par son ancien employeur d'un salaire de 19.964,65 €.

Pendant cette même période, il a touché auprès de son nouvel employeur la somme de 19.621,85 €.

Le préjudice matériel subi par PERSONNE1.) à la réparation duquel il y a lieu de condamner la société défenderesse est dès lors à évaluer au montant de 342,80 €.

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.

Compte tenu des circonstances de la résiliation de son contrat de travail, de l'âge du requérant mais également de l'ancienneté relativement faible du salarié, le tribunal fixe *ex aequo et bono* à 1.000 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Quant à la majoration du taux d'intérêt :

En vertu de l'article 15 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, rendu applicable aux litiges

entre salariés et employeurs par l'article 15-1 de la même loi, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au tribunal au cas où le créancier la demande.

La société défenderesse n'ayant pas fait état de contestations précises, il y a dès lors lieu de faire droit à la demande.

Quant aux indemnités de procédure :

Le requérant ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, 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 700 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Au vu de l'issue du litige, la demande reconventionnelle de l'employeur sur cette même base légale est en revanche à rejeter.

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.

Le salarié ne s'étant pas vu allouer de salaires et n'ayant pas fait valoir d'autres arguments déterminants en faveur de la mesure sollicitée, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

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.) de la réduction de sa demande relative au préjudice matériel ;

d o n n e a c t e à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de sa demande reconventionnelle sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

d é c l a r e le licenciement du 26 août 2022 abusif ;

d i t la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel fondée à concurrence du montant de 342,80 € ;

d i t sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 1.000 € ;

partant,

c o n d a m n e la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.342,80 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 14 mars 2023, jusqu' à solde ;

d i t que le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement ;

d i t la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence d'un montant de 700 € ;

partant,

c o n d a m n e la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € ;

d i t la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. relative à l'indemnité de procédure non fondée ;

en **d é b o u t e** ;

d i t qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du présent jugement ;

c o n d a m n e la société anonyme SOCIETE1.) S.A. 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,
Myriam SIBENALER, 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.