

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 2022/23  
E-TRAV-238/22

## **Audience publique extraordinaire** **du 26 octobre 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 Tuce ISIK, en remplacement de Maître Serkan SERBEST, 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, prise en sa qualité de société absorbante reprenant les droits et obligations de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) S.à r.l., prise en sa qualité de société absorbée,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Jean-François STEICHEN, avocat à Luxembourg.

### **Faits :**

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 21 décembre 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 23 janvier 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 24 avril 2023.

Suite à une ultime refixation à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 25 septembre 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 le prononcé fut fixé à l'audience publique du 23 octobre 2023.

Le prononcé fut ensuite reporté à l'audience publique extraordinaire de ce jour, à laquelle le tribunal rendit

## ***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 21 décembre 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) S.à r.l. (entretiens absorbée par la société 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 :	5.699,98 €
- Préjudice matériel :	34.199,88 €
- Préjudice moral :	4.000,00 €

soit en tout 43.899,86 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il réclama encore une indemnité de procédure de 3.000 € 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 25 septembre 2023, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara maintenir ses demandes.

A cette même audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., prise en sa qualité de société absorbante de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), réclama de manière reconventionnelle la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 3.000 € 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 12 février 2019, il est entré aux services de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) S.à r.l. en qualité de « second de cuisine ».

Il explique avoir fait l'objet de deux licenciements.

Le requérant fait ainsi valoir que suivant un premier courrier du 15 juin 2022, il s'est vu notifier un licenciement pour faute grave libellé comme suit :

« Monsieur,

*Nous avons été surpris de votre réaction ce matin, lorsque vous avez quitté votre poste de travail à 10h30 sans en informer votre supérieur Monsieur PERSONNE2.), ni même Monsieur PERSONNE3.) Gérant de l'entreprise.*

*Monsieur PERSONNE3.) ayant appris à 11h00 votre départ soudain vous a adressé un texto à 11h16 resté sans réponse de votre part.*

*Monsieur PERSONNE3.) vous a ensuite appelé par téléphone à 11h30 pour vous demander des explications sur votre abandon de poste soudain et ceci avant le début du service de midi que vous deviez effectuer tout en sachant que votre collègue PERSONNE4.) est en repos ce jour-là.*

*Par cet abandon de poste soudain vous avez mis la société en difficulté pour assurer le service de restauration de midi.*

*Vous avez expliqué par téléphone à Monsieur PERSONNE3.) que la raison pour laquelle vous aviez quitté votre poste de travail était le fait que vous ne supportiez pas la remarque faite par Madame PERSONNE3.) qui vous a demandé vers 10h00 ce même jour, la raison de votre présence attablée dans le salon de consommation avec une jeune femme prenant un café.*

*Par cette seule question, vous avez trouvé légitime de quitter votre poste de travail sans en informer quiconque.*

*De ce fait, nous nous voyons dans l'obligation de vous licencier avec effet immédiat pour faute grave conformément à l'article L.124-10 du Code du Travail.*

*Cette faute rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.*

*La faute grave est celle décrite ci-dessous.*

### *Abandon du poste de travail*

*Votre attitude flagrante de manque de professionnalisme constitue une faute grave alors que vous n'avez pas exécuté de bonne foi le contrat de travail et également vos obligations inhérentes à ce contrat de travail à savoir votre obligation de respect à l'égard de vos collègues et de votre employeur.*

*Du fait de cet abandon de poste injustifié et la perturbation occasionnée dans la gestion du travail et l'exécution du planning de travail, nous ne pouvons pas maintenir la confiance qui doit exister à votre égard dans le cadre de notre relation de travail. Ce fait constitue une faute grave qui justifie la rupture de votre contrat de travail avec effet immédiat.*

*Vous recevrez dans les prochains jours l'ensemble des documents administratifs de fin de contrat.*

*La présente vaut résiliation immédiate de votre contrat de travail pour faute grave de sorte que votre présence sur votre lieu de travail est interdite à compter de ce jour.*

*Veillez recevoir, Monsieur, nos sincères salutations. »*

Le salarié explique avoir contesté contre ce licenciement suivant courrier du 30 juin 2022, les faits invoqués par l'employeur n'ayant pas été énoncés avec la précision requise.

Il conteste encore le caractère réel et sérieux des motifs invoqués, la nouvelle direction n'ayant cherché qu'à se débarrasser de lui afin de renouveler l'équipe.

PERSONNE1.) fait ainsi valoir :

- qu'à la date indiquée par l'employeur, il n'a pas commis d'abandon de poste, son service ayant commencé entre 04.30 heures et 05.00 heures du matin de sorte qu'au moment de quitter son travail à 10.30 heures, il avait déjà presté ses heures ;
- que le jour en question, il devait simplement préparer le service de midi et non pas en assurer le déroulement ;
- que contrairement à ce qui lui est reproché, il n'a pas fait de pause pour prendre un café avec « une connaissance » pendant ses heures de travail, sa journée de travail ayant été terminée ;
- que par ailleurs, il avait convenu avec le gérant de l'arrivée d'une personne pour un entretien d'embauche, ledit rendez-vous ayant été pris en fin de poste alors qu'il n'était pas en droit de s'installer en boutique pendant les heures de travail.

PERSONNE1.) prétend ensuite avoir fait l'objet d'un deuxième congédiement.

A cet égard, il précise que suite à son licenciement avec effet immédiat, l'employeur lui a proposé de remplacer cette résiliation par un congédiement avec préavis en lui faisant miroiter qu'il serait dispensé de la prestation dudit préavis.

Or, le requérant fait valoir que lorsqu'il s'est vu notifier ce deuxième congédiement en date du 24 juin 2022, il a dû constater que l'employeur l'avait antidaté au 14 avril 2022, que le préavis indiqué devait courir du 15 avril 2022 au 15 juin 2022 et qu'aucune dispense de travail n'avait été accordée.

Le salarié conclut à la nullité de ce deuxième congédiement pour avoir été notifié après le licenciement avec effet immédiat.

PERSONNE1.) se prévaut finalement d'une incohérence dans le chef de l'employeur, ce dernier l'ayant fait travailler en date des 17 et 18 juin 2022, soit postérieurement à la résiliation du contrat telle que résultant des deux courriers de licenciement respectifs.

A l'appui de son argumentation, le requérant se réfère à l'attestation PERSONNE5.) figurant parmi ses pièces.

Il verse encore un planning des heures de travail pour en déduire que contrairement aux dires de la société défenderesse, il lui arrivait régulièrement d'entamer son travail avant 06.00 heures du matin.

Il conteste finalement l'attestation PERSONNE6.) invoquée par la société défenderesse, ledit document n'étant pas précis et étant de toute façon à écarter pour ne pas respecter le formalisme requis en matière d'attestations testimoniales.

Considérant son licenciement avec effet immédiat 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 2.849,99 =) 5.699,98 €

Il demande encore le paiement d'un montant de 34.199,88 € à titre de réparation du préjudice matériel, aucun décompte actualisé n'ayant toutefois été versé.

PERSONNE1.) réclame finalement la réparation de son préjudice moral évalué à 4.000 €

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. – qui explique avoir absorbé la société employeuse après que cette dernière ait été reprise par ses associés PERSONNE7.) et PERSONNE8.) épouse PERSONNE3.) - s'oppose à la demande.

Elle considère en effet que les motifs du licenciement ont été indiqués avec une précision suffisante.

Elle considère encore que lesdits motifs sont réels et sérieux.

Ainsi, la société défenderesse fait valoir :

- qu'en date du 15 juin 2022, PERSONNE1.) a été surpris par Madame PERSONNE8.) en train de prendre un café pendant ses heures de travail dans le salon de consommation en présence d'une dame ;
- que sur question, il lui a sèchement répondu qu'il s'agissait d'un entretien d'embauche ;

- qu'il s'agit là d'un mensonge inacceptable, les entretiens d'embauche étant menés par l'employeur lui-même ;
- qu'un tel manque de respect, mis au jour à l'égard de la femme de l'employeur, constitue d'après la jurisprudence un motif grave de licenciement ;
- qu'offusqué par la remarque de Madame PERSONNE8.), le salarié a ensuite quitté l'établissement vers 10.43 heures alors même qu'il devait assurer le service de midi ;
- qu'en abandonnant ainsi son poste, le requérant a causé une désorganisation du service, le cuisinier s'étant retrouvé tout seul en raison de l'absence de son autre collègue de travail, la dame PERSONNE4.).

La société défenderesse conteste ensuite que PERSONNE1.) ait débuté son service à 04.30 heures du matin, le salarié ayant à une exception près toujours commencé à 06.00 heures pour ne terminer qu'à 14.00 heures, soit après le service de midi.

Elle conteste encore l'attestation testimoniale adverse, celle-ci n'étant pas pertinente et étant contredite par les éléments du dossier.

Elle conclut ensuite à la validité de l'attestation testimoniale PERSONNE6.), le témoin l'ayant signé et ayant dès lors adhéré au contenu de la formule sacramentelle dont il avait nécessairement connaissance au moment de la signature.

Elle explique finalement que malgré son licenciement du 15 juin 2022, le salarié a exécuté son travail en date des 17 et 18 juin 2022 sans en informer l'employeur, ce dernier ayant immédiatement fait cesser ce comportement dès qu'il en a eu connaissance.

Considérant dès lors le licenciement du 15 juin 2022 comme étant fondé et justifié, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. conclut au débouté pur et simple des revendications indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle conteste les préjudices invoqués, ceux-ci n'étant pas établis.

En ce qui concerne le licenciement avec préavis, la société défenderesse fait valoir que suite à la notification du licenciement avec effet immédiat, le salarié a demandé à la secrétaire de préparer une lettre de licenciement différente alors qu'il voulait bénéficier du chômage et du congé parental.

N'ayant pas vérifié le contenu du signataire, elle admet avoir procédé à la signature du courrier qui aurait par la suite été notifié au salarié.

Ce dernier n'ayant pas demandé les motifs de ce congédiement, elle estime qu'il revient au requérant de prouver le caractère abusif dudit licenciement.

### **Motifs de la décision :**

#### **Quant à la résiliation du contrat :**

Il est constant en cause que suivant contrat de travail du 12 février 2019, PERSONNE1.) a été embauché par son employeur à partir du 1<sup>er</sup> mars 2019 en qualité de « second de cuisine ».

Suivant courrier lui notifié en date du 15 juin 2022, le salarié a fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat.

Il résulte des déclarations concordantes des parties que ce n'est que suite à ce licenciement que le salarié s'est vu notifier une lettre de licenciement avec préavis.

Il y a lieu de rappeler qu'il est de jurisprudence constante que le congé et ses modalités une fois notifiés, échappent à la volonté de son auteur qui ne peut plus y revenir, sauf accord des parties (voir notamment : Cour d'appel, 6 avril 2006, n° 30276 du rôle).

Un tel accord n'étant ni allégué, ni prouvé et un licenciement ne pouvant rétroagir au-delà de sa notification, le contrat de travail a été définitivement rompu avec effet au 15 juin 2022, date de la notification du licenciement avec effet immédiat.

Le licenciement avec préavis notifié par la suite n'est dès lors pas à déclarer nul mais il y a lieu de dire qu'il ne saurait avoir d'effet en présence d'un licenciement avec effet immédiat antérieur.

Il s'ensuit que les déclarations respectives des parties concernant les circonstances ayant donné lieu à ce licenciement sont à rejeter pour défaut de pertinence. Il en est de même de l'argumentation de la société défenderesse en ce qui concerne l'omission du salarié d'avoir demandé les motifs dudit licenciement.

Le requérant n'ayant finalement tiré aucune conclusion juridique de la circonstance qu'il a travaillé après son licenciement, le tribunal décide de passer outre.

#### **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 ».*

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.

En effet, l'indication du ou des motifs du congédiement doit en révéler la nature et la portée exacte et permettre 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 dès lors 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.

Il y a encore lieu de rappeler que 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, il résulte de la lettre de licenciement du 15 juin 2022 que PERSONNE1.) se voit reprocher un abandon de poste ainsi que la désorganisation du service résultant de son absence.

Ce motif ayant été énoncé avec la précision requise, le salarié ne saurait raisonnablement prétendre avoir ignoré la nature et la portée des motifs ayant causé la résiliation de son contrat de travail.

Il ne résulte en revanche pas du libellé de la lettre de licenciement que l'employeur ait entendu reprocher au salarié son comportement antérieur à cet abandon de poste, le requérant ne s'étant vu reprocher ni d'avoir pris une pose pendant son service, ni d'avoir menti ou d'avoir autrement manqué de respect à l'épouse de l'employeur.

Ces derniers motifs n'ayant été invoqués qu'à l'occasion des plaidoiries, il s'agit de motifs nouveaux dont il n'y a pas lieu de tenir compte.



### Le caractère réel et sérieux du motif :

En vertu de l'article L.124-11 paragraphe (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* ».

En l'espèce, PERSONNE1.) n'a pas contesté avoir quitté son lieu de travail le 15 juin 2022 vers 10.30 heures.

Les parties sont en revanche en désaccord sur le point de savoir si au moment de ce départ, il avait terminé son service, le requérant expliquant avoir commencé son travail vers 04.30 heures pour le terminer à 10.30 heures tandis que la société défenderesse fait valoir que ce n'est qu'à 06.00 heures du matin que le salarié a entamé son travail de sorte qu'il aurait dû travailler jusqu'à la fin du service de midi à 14.00 heures.

A l'appui de leur argumentation respective, chacune des parties se réfère à une attestation testimoniale.

PERSONNE1.) conclut au rejet de l'attestation versée par la société défenderesse, le document établi par le témoin PERSONNE6.) ne respectant pas le formalisme de l'article 402 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes dudit article, l'attestation testimoniale indique qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales. Elle est écrite, datée et signée de la main de son auteur.

Il est admis que ce formalisme est essentiel pour garantir la sincérité d'une attestation versée en justice.

Le tribunal constate que le témoin n'a pas retranscrit de manière manuscrite la formule sacramentelle préimprimée sur l'attestation. Cette dernière est dès lors à rejeter comme étant dépourvue de toute force probante.

La société défenderesse s'oppose de son côté à la prise en compte de l'attestation PERSONNE5.), ledit témoin ayant - au vu de la feuille de pointage - terminé son service à 08.59 heures de sorte qu'il n'aurait pas pu assister au départ de PERSONNE1.) qu'il n'a eu lieu que plus tard.

C'est toutefois à juste titre que le salarié s'oppose à cette argumentation, la circonstance que le témoin ait terminé son service ne signifiant en rien qu'il ait effectivement quitté son lieu de travail.

Il n'y a dès lors pas lieu d'écarter l'attestation PERSONNE5.), ni de procéder conformément à l'article 23 (2) du Code de procédure pénale tel que suggéré par la société défenderesse.

Le tribunal constate en revanche qu'il ne résulte ni de ladite attestation, ni d'aucun autre élément du dossier que le salarié aurait commencé sa journée de travail dès 04.30 heures, l'article 5 du contrat de travail ne prévoyant quant à lui qu'un horaire flexible « en fonction des besoins de l'entreprise ».

Le salarié verse encore ses fiches de pointage du mois d'avril 2022 ainsi que son planning du mois de juin 2022.

Or, s'il résulte des fiches de pointage du mois d'avril 2022 qu'il arrivait à PERSONNE1.) de commencer sa journée de travail vers 05.00 heures du matin où même dès 04.30 heures, il résulte toutefois du planning du mois de juin 2022 (pièce n°7.2 de Maître Serkan SERBEST) qu'en date du 15 juin 2022, son service ne devait commencer qu'à 06.00 heures du matin.

Le requérant n'ayant avancé aucune raison de nature à justifier une présence antérieure, ni son départ anticipé, il y a lieu d'admettre qu'il a quitté son travail sans autorisation avant la fin de son service.

C'est dès lors à juste titre que PERSONNE1.) se voit reprocher un abandon de poste.

Or, il y a lieu de rappeler que le contrat de travail est un contrat synallagmatique et que la présence au travail constitue pour tout salarié une obligation de résultat.

En abandonnant son poste de travail sans autorisation et en mettant ainsi son employeur devant le fait accompli peu de temps avant l'arrivée des premiers clients à midi, le requérant a adopté un comportement inacceptable de nature à justifier la résiliation intervenue.

Il y a finalement lieu de préciser que si l'employeur n'a pas besoin d'établir spécialement que l'absence injustifiée du salarié a désorganisé l'entreprise, cette désorganisation résulte toutefois à suffisance des éléments du dossier, le salarié n'ayant pas contesté que suite à son départ inopiné, le cuisinier s'est retrouvé tout seul pour assurer le service en cuisine.

Au vu de l'ancienneté relativement faible du salarié, son licenciement est dès lors à déclarer fondé.

La résiliation du contrat de travail n'étant pas abusive, les demandes indemnitaires du requérant formulées sur base des articles L.124-6 et L.124-12 du Code du travail sont à rejeter.

Quant aux indemnités de procédure :

Au vu de l'issue du litige, PERSONNE1.) ne saurait prétendre à une indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

La société défenderesse ayant dû exposer des frais pour faire valoir ses droits en justice, 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 elle 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.

**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 é c l a r e** sans effet le licenciement avec préavis daté au 14 avril 2022 mais notifié après le 15 juin 2022 ;

**d é c l a r e** le licenciement avec effet immédiat du 15 juin 2022 fondé et justifié ;

**d i t** les demandes de PERSONNE1.) relatives à l'indemnité compensatoire de préavis et aux dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral non fondées ;

en **d é b o u t e** ;

**d i t** sa demande sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile non fondée ;

en **d é b o u t e** ;

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

**d i t** cette demande fondée à concurrence de la somme de 500 € ;

partant,

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

**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,  
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.*