

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 2436/23
E-TRAV-113/21

Audience publique du 11 décembre 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-PERSONNE2.),

- ***partie demanderesse*** - comparant par Maître Frédéric KRIEG, avocat à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), 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 Romain DEL DEGAN, en remplacement de Maître François DELVAUX, avocats à Luxembourg.

Faits :

Les faits et rétroactes résultent à suffisance de droit d'un premier jugement rendu contradictoirement entre parties en date du 22 mai 2023, répertoire n° 1037/23, ainsi que du procès-verbal d'enquête du 6 juillet 2023, répertoire n° 1430/23.

La continuation des débats fut fixée à l'audience publique du 13 novembre 2023.

A cette 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°1037/23 du 22 mai 2023.

Revu le résultat de l'enquête tenue en date du 6 juillet 2023.

A l'audience publique du 13 novembre 2023, à laquelle l'affaire a été utilement retenue en vue de la continuation des débats, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. estime avoir prouvé les faits se trouvant à la base du licenciement.

Elle fait ainsi valoir :

- qu'il y a bien eu bagarre entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.) ;
- que l'initiative de cette bagarre vient du requérant ;
- que de son côté, PERSONNE2.) n'a fait preuve d'aucune agressivité ;
- que le témoin PERSONNE3.) a donné les détails de cette bagarre, tout en confirmant l'intention violente dans le chef de PERSONNE1.) ;
- que cette intention résulte encore des déclarations du témoin PERSONNE4.), ce dernier ayant fait état d'insultes et de cris et ayant déclaré qu'il a « vraiment pris fort » PERSONNE1.) après l'avoir séparé de son adversaire, ceci prouvant l'état d'énervement du requérant ;
- qu'en application d'une jurisprudence bien établie, le licenciement est dès lors à déclarer fondé et justifié.

PERSONNE1.) estime de son côté que les faits invoqués à l'appui du congédiement n'ont pas été établis.

Il donne plus particulièrement à considérer :

- que les faits invoqués par l'employeur à l'audience ont été sortis de leur contexte ;
- que les faits résultant de l'enquête sont en effet différents de ceux invoqués à l'appui du licenciement ;
- qu'ainsi, il ne résulte d'aucun élément du dossier que PERSONNE1.) aurait donné un coup de poing dans le dos de PERSONNE2.) et qu'il lui aurait déchiré le T-Shirt tel que reproché ;
- qu'il résulte des témoignages PERSONNE3.) et PERSONNE4.) ainsi que de l'attestation PERSONNE5.) qu'au moment où les salariés PERSONNE6.) et PERSONNE1.) ont terminé leur travail, PERSONNE2.) ainsi que le témoin PERSONNE3.) ont commencé leur tournée ;

- que suite à une remarque de la part du salarié PERSONNE6.), PERSONNE2.) a commencé à insulter PERSONNE1.) de sorte que ce dernier lui a montré le doigt d'honneur ;
- que par la suite, PERSONNE1.) est allé se changer ;
- qu'après avoir quitté le vestiaire, une deuxième altercation a eue lieu à laquelle le témoin certificateur PERSONNE5.) n'a pas assisté ;
- qu'en effet, après sa sortie du vestiaire, PERSONNE1.) a continué à faire l'objet d'insultes qualifiées de « piques » au procès-verbal d'enquête ;
- que c'est suite à ces insultes que le témoin PERSONNE3.) déclare avoir vu PERSONNE1.) donner une claque à PERSONNE2.) ;
- qu'il n'a pas vu PERSONNE1.) déchirer le T-Shirt de son adversaire ;
- que ce n'est que vingt minutes après qu'il a vu que ledit T-Shirt était déchiré, sans toutefois pouvoir se prononcer sur l'origine de ladite déchirure ;
- que le témoin PERSONNE4.) pour sa part n'a vu ni coup de poing, ni claque ;
- qu'il n'est dès lors pas prouvé que le requérant ait donné un coup de poing au dos de PERSONNE2.) ;
- qu'il n'est pas non plus prouvé qu'il aurait déchiré son T-Shirt ;
- que finalement, il est contesté que PERSONNE1.) ait donné une claque à PERSONNE2.), le requérant n'ayant rien fait d'autre que repousser son adversaire au niveau du torse ;
- que d'ailleurs, PERSONNE2.) ne s'est jamais plaint d'une claque auprès de l'employeur et que ce dernier n'en a pas fait état dans le cadre du licenciement ;
- que le congédiement est dès lors à déclarer abusif.

Motifs de la décision :

Il y a lieu de rappeler que le salarié, engagé par la société défenderesse à partir du 1^{er} juillet 2020, a été licencié par l'employeur pour faute grave suivant courrier du 2 avril 2021.

Par son jugement du 22 mai 2023, le tribunal du travail a écarté le motif tiré des insultes tout en admettant la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à prouver par l'audition de témoins que :

« en date du 1^{er} avril 2021 à 13h25 alors que Monsieur PERSONNE2.) voulait se rendre dans le vestiaire pour se préparer à la prise de poste, Monsieur PERSONNE1.) lui a asséné un coup de poing dans le dos et lui a arraché son T-shirt ».

Le tribunal constate que le témoin PERSONNE4.) a déclaré qu'en date du 1^{er} avril 2021 :

- il s'est rendu compte d'une dispute entre Monsieur PERSONNE1.) et Monsieur PERSONNE2.) ;
- il n'a entendu que des insultes et des cris ;
- il n'a pas vu que les deux protagonistes en seraient venus aux mains ;
- il n'a pas vu de coup de poing donné, ni de T-shirt déchiré ;
- après avoir séparé ses deux collègues, qui portaient tous deux leurs habits de travail, il a accompagné PERSONNE1.) auprès de la machine à café, après quoi il est parti faire son travail ;
- que pour l'accompagner, il l'a « vraiment pris fort » ;
- que par la suite, il ne l'a plus revu le jour en question ;
- que bien que le témoin PERSONNE3.) était également présent au moment de la dispute, il n'a pas pu indiquer si ce dernier est également intervenu pour mettre fin à la bagarre.

Le témoin PERSONNE3.) déclare pour sa part qu'en date du 1^{er} avril 2021:

- il a assisté à une bagarre entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.) ;
- que lorsqu'il est venu, il s'est rendu compte qu'après que PERSONNE2.) ait lancé quelques « piques » à PERSONNE1.), ce qui a déplu à ce dernier, le requérant s'est défendu par des gestes ;
- que plus particulièrement, il se rappelle d'une claque donnée par PERSONNE1.) au visage de PERSONNE2.) ;
- que PERSONNE2.) n'a fait preuve d'aucune agressivité physique à l'égard de PERSONNE1.) et qu'il s'est laissé faire ;
- qu'au moment de la claque donnée par PERSONNE1.), le témoin était situé à deux mètres environ des protagonistes qui se trouvaient face à lui, de sorte qu'il les voyait de profil ;
- qu'après cette claque, PERSONNE1.) s'est rapproché de son adversaire de sorte qu'ils ont dû intervenir pour les séparer ;
- qu'ainsi, il a pris à part Monsieur PERSONNE1.) mais qu'il ne s'en est plus occupé par la suite ;
- qu'il ne s'est pas non plus occupé de PERSONNE2.) qu'il n'a revu que plus tard dans les vestiaires ;
- qu'à aucun moment, il n'a constaté de coup de poing donné au dos de Monsieur PERSONNE2.), ni ailleurs ;
- qu'il n'a vu le T-Shirt déchiré de PERSONNE2.) que vingt minutes plus tard, dans les vestiaires, sans pouvoir se prononcer quant à l'origine de cette déchirure et sans pouvoir exclure qu'elle ait été occasionnée au moment de la séparation des protagonistes par leurs collègues ;
- qu'au moment de séparer PERSONNE1.) et PERSONNE2.), le témoin PERSONNE4.) était également présent mais qu'il ne sait pas si ce dernier est activement intervenu pour mettre fin à la bagarre.

Il résulte finalement d'une attestation testimoniale de PERSONNE5.) :

- que le 1^{er} avril 2021 vers 13.25 heures, PERSONNE2.) a commencé sa journée en présence du témoin PERSONNE3.) ;
- qu'ils se sont dirigés vers PERSONNE1.) et son collègue PERSONNE6.), qui allaient finir leur tournée, pour leur demander de changer encore la batterie d'un élévateur ;
- que le sieur d'PERSONNE3.) leur a répondu en disant que « *ce n'est pas une fois qu'on a le nez dans la merde qu'il faut s'intéresser à son travail* » ;
- que suite à cette réponse, PERSONNE1.) lui a dit qu'il ne devait pas s'énerver contre eux alors qu'il savait bien qu'ils n'étaient pas là pour travailler ;
- que PERSONNE2.) n'ayant pas apprécié cette réflexion de PERSONNE1.), il a insulté ce dernier de manière virulente (« *ferme ta gueule fils de pute, bâtard, puceau, enculé, ...* ») ;
- que suite à ces insultes, PERSONNE1.) a fait un doigt d'honneur mais en aucun cas des propos insultants envers PERSONNE2.) ;
- qu'après cet incident, PERSONNE1.) est parti se changer ;
- que le témoin n'était plus présent quand PERSONNE1.) est sorti des vestiaires de sorte qu'il n'a pas assisté à la deuxième altercation entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.).

Le tribunal estime que ces différentes déclarations, partiellement contradictoires, des témoins PERSONNE4.), PERSONNE3.) et PERSONNE5.) ne permettent pas d'établir le déroulement exact des incidents ayant eus lieu en date du 1^{er} avril 2021.

Plus particulièrement, elles ne permettent pas d'établir s'il y a eu deux altercations successives, les constatations du témoin certificateur PERSONNE5.) s'étant, d'après ses propres déclarations, situées avant une deuxième altercation à laquelle il déclare toutefois ne pas avoir personnellement assisté et qui se serait déroulée, d'après le témoin, à un moment où PERSONNE1.) s'était déjà changé. Or, le témoin PERSONNE4.) affirme de son côté qu'au moment de la dispute qu'il a constatée, PERSONNE1.) portait toujours ses vêtements de travail de sorte que la chronologie exacte des faits n'est pas établie. Il n'est par ailleurs pas établi que les déclarations du témoin PERSONNE4.) se rapportent au même incident que les faits relatés par le témoin PERSONNE3.).

En tout état de cause et même s'il résulte des différentes déclarations qu'il y a bien eu un incident entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.) en date du 1^{er} avril 2021, il ne résulte ni de l'enquête, ni de l'attestation testimoniale, ni d'aucun autre élément du dossier que le requérant aurait donné un coup de poing au dos de son adversaire.

Les déclarations des témoins n'ont par ailleurs pas permis de déterminer si c'est bien PERSONNE1.) qui a déchiré le T-Shirt de son collègue de travail.

Il importe peu à cet égard que l'agressivité de PERSONNE1.) ait été confirmée par les témoins – tel que l'affirme l'employeur - du moment que c'est la lettre de licenciement seule qui fixe les termes du débat devant les juridictions, l'employeur ne pouvant être admis à invoquer des faits différents de ceux ayant motivé le licenciement.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. n'ayant prouvé ni le coup de poing reproché à PERSONNE1.), ni le fait que ce dernier ait déchiré le T-Shirt de PERSONNE2.), les motifs tels qu'invoqués à l'appui du licenciement du 2 avril 2021 ne constituent pas des motifs réels et sérieux de sorte que le licenciement constitue un acte économiquement et socialement anormal qu'il y a lieu de déclarer abusif.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

Le requérant réclame une indemnité de préavis de deux mois, soit la somme de $(2 \times 173 \times 12,3815 =) 4.284 \text{ €}$.

Il y a lieu de rappeler que conformément à l'article L. 124-6 du Code du travail, la partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L. 124-4 et L. 124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

Le licenciement avec effet immédiat ayant été déclaré abusif, PERSONNE1.) peut dès lors prétendre, au vu de son ancienneté (moins de cinq années), au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire.

Le montant réclamé n'ayant pas été autrement contesté, il y a lieu de déclarer la demande fondée pour le montant de 4.284 €.

Quant aux dommages et intérêts :

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

A l'audience publique du 17 avril 2023, le requérant a déclaré augmenter sa demande relative au préjudice matériel au montant de 8.234,65 € en invoquant une période de référence de juin 2021 à mai 2022 (soit une période de référence de douze mois à partir de la fin de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis).

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. s'est opposée à cette demande en reprochant à son ancien salarié de ne pas avoir fait de démarches pour retrouver rapidement un nouvel emploi.

Il y a lieu de rappeler à cet égard que si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le congédiement doivent être indemnisés. Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement (Cour d'appel, 17 juin 1993, n°2994 du rôle).

En l'espèce, il résulte des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que le requérant, licencié en avril 2021, a travaillé en intérim le 15 mai 2022 ainsi que pendant la période du 18 au 25 mai 2022 ; il a par la suite signé un contrat de travail à durée déterminée qu'il n'est entré en vigueur qu'en date du 6 juin 2022, soit après la période de référence revendiquée.

PERSONNE1.) n'ayant fait état d'aucune recherche d'emploi pendant les douze mois ayant suivi son licenciement, il n'a pas prouvé l'existence d'une recherche sérieuse d'un nouvel emploi de sorte qu'il ne saurait se prévaloir de l'existence d'un dommage matériel en lien causal dépassant la période d'ores et déjà couverte par l'indemnité compensatoire de préavis ci-avant allouée.

Il y a dès lors lieu de le débouter de sa demande relative au préjudice matériel.

PERSONNE1.) réclame encore un montant de 4.000 € à titre de préjudice moral.

Or, si la résiliation du contrat de travail d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépend aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas, ce que le requérant est resté en défaut de faire vu qu'il n'a pas établi avoir sérieusement cherché un nouvel emploi.

Le tribunal estime qu'il a néanmoins subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, préjudice qui ne saurait cependant – au vu de sa très faible ancienneté – dépasser un montant que le tribunal décide d'évaluer *ex aequo et bono* à 300 €.

Quant à la communication des documents sociaux :

➤ L'attestation U1 :

Aux termes de sa requête, le requérant réclame la communication de son attestation U1.

L'article L.521-10 paragraphe (2) du Code du travail dispose que :

« Les employeurs sont tenus de délivrer aux salariés ou aux bureaux de placement publics les certificats qui leur sont demandés en vue de l'octroi de l'indemnité de chômage et de donner aux bureaux de placement publics les informations nécessaires y relatives ».

Lors de l'introduction d'une demande de chômage, le demandeur d'emploi est obligé par l'article L. 521-10 paragraphe (1) du Code du travail de fournir à l'administration un certain nombre de pièces justificatives nécessaires au traitement de sa demande. Parmi les pièces réclamées figure l'attestation patronale qui permet de renseigner l'administration sur la relation de travail et notamment la nature du contrat, la période d'occupation, les motifs de résiliation du contrat de travail ainsi que les rémunérations payées.

Cette attestation doit, tel que son nom l'indique, être remplie par l'employeur.

L'employeur n'ayant pas prouvé qu'il a bien remis ledit document au requérant, il y a lieu de faire droit à la demande.

➤ Les fiches de salaire :

PERSONNE1.) réclame encore la remise de ses fiches de salaire des mois d'août 2020, de septembre 2020, d'octobre 2020 et d'avril 2021.

Dans la mesure où les fiches des mois d'août 2020, de septembre 2020 et d'octobre 2020 figurent parmi les propres pièces du requérant, il y a lieu de le débouter de la demande y relative.

En ce qui concerne le fiche de salaire du mois d'avril 2021, il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L. 125-7 paragraphe (1) du Code du travail :

« L'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant au salaire versé, le taux de salaire des heures prestées ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature ».

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. n'ayant pas prouvé le respect de cette disposition légale, il y a lieu de faire droit à la demande en communication de la fiche de salaire relative au mois d'avril 2021.

Le requérant ayant touché le chômage malgré l'absence de l'attestation U1 et la fiche de salaire d'avril 2021 ne concernant que la période du 1^{er} au 2 avril 2021 (date de son licenciement avec effet immédiat), le tribunal décide de faire abstraction dans ce contexte de la condamnation à l'astreinte telle que réclamée par le requérant.

Quant à l'indemnité de procédure :

Le requérant n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application des dispositions de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, il y a lieu de le débouter de sa demande relative à l'indemnité de procédure.

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° 1037/23 du 22 mai 2023 ;

d é c l a r e le licenciement du 2 avril 2021 abusif ;

d i t la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 4.284 € ;

d i t sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 300 € ;

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 4.584 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 11 mai 2021, jusqu'à solde ;

d i t la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel non fondée ;

en **d é b o u t e** ;

d i t sa demande relative à la communication de documents sociaux fondée en ce qui concerne l'attestation U1 et la fiche de salaire du mois d'avril 2021 et non fondée pour le surplus ;

partant,

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à remettre à PERSONNE1.) endéans les quinze jours de la notification du jugement son attestation U1 ainsi que sa fiche de salaire du mois d'avril 2021 ;

d i t qu'il n'y a pas lieu d'assortir cette condamnation d'une astreinte ;

d i t la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile 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.