

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 14/24
E-TRAV-172/22

Audience publique du 2 janvier 2024

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 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 Jade MADERT, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocats à Strassen.

Faits :

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 29 septembre 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 7 novembre 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 23 janvier 2023.

Suite à trois refixations ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 20 novembre 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 29 septembre 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée 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 :

- | | |
|------------------------|----------|
| - Préjudice matériel : | 20.000 € |
| - Préjudice moral : | 10.000 € |

soit en tout 30.000 € 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.

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

A l'audience publique du 20 novembre 2023, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) versa un décompte aux termes duquel il déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel au montant de 8.543 € nets.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. réclama de manière reconventionnelle la condamnation du requérant à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 € 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 1^{er} octobre 2018, il est entré aux services de la société défenderesse avec reprise de l'ancienneté acquise auprès de son ancien employeur.

Il explique que par courrier du 27 octobre 2021, il a été licencié moyennant le préavis légal du 1^{er} novembre 2021 au 30 avril 2022.

Suite à sa demande du 9 novembre 2021, il explique avoir reçu de la part de l'employeur un courrier de motivation du 26 novembre 2021 rédigé comme suit :

« Bonjour,

J'accuse bonne réception de votre courrier du 09 novembre dernier me demandant les motifs relatifs à votre licenciement.

Vous trouverez ci-dessous les motifs qui sont à la base de la résiliation de votre contrat de travail :

• **Notification de trois avertissements :**

** 1^{er} avertissement en date du 20 mars 2019 : vous vous êtes adressé à la presse (France 3) sans mon autorisation préalable. Votre négligence m'a valu un avertissement de la direction de SOCIETE2.).*

** 2^{ème} avertissement en date du 20 mars 2019 : lors de votre intervention à l'extérieur le même jour, vous ne portiez pas votre gilet de sécurité alors que celui-ci est obligatoire.*

** 3^{ème} avertissement en date du 2 octobre 2021 : vous avez laissé un container ouvert avec de la marchandise de valeur sans surveillance.*

- *Absences répétées qui perturbent l'organisation de la station.*
- *Vous avez demandé à modifier vos horaires afin de travailler du lundi au vendredi et en horaire de journée. Vous m'avez clairement fait comprendre qu'il était préférable que j'accepte cette demande sous peine d'absences répétées. Ce comportement ne peut être toléré.*

Je vous rappelle que vous êtes employé en qualité d'ouvrier et que vous êtes au même titre que vos collègues et qu'il ne m'était pas possible de répondre positivement à votre demande.

- *Manque d'investissement dans votre travail quotidien et démotivation de vos nouveaux collègues.*

Les raisons reprises ci-dessus nous ont malheureusement poussé à nous séparer de vous.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées ».

PERSONNE1.) explique avoir contesté contre ledit congédiement suivant courrier du 17 décembre 2021, les faits reprochés n'ayant pas été énoncés avec la précision requise.

Il fait encore valoir que les motifs invoqués ne sont ni réels, ni sérieux et qu'ils sont contestés.

Le requérant s'oppose plus particulièrement aux avertissements visés dans la lettre des motifs, les faits y mentionnés ayant d'ores et déjà été sanctionnés et ne pouvant dès lors plus servir pour justifier le licenciement.

Il conteste ensuite la réception de l'avertissement du 2 octobre 2021, ainsi que de celui du 21 octobre 2019 versé parmi les pièces de la société défenderesse. Le requérant conclut également au rejet d'un avertissement du 6 janvier 2022, figurant parmi ces mêmes pièces, pour être postérieur au licenciement.

PERSONNE1.) s'oppose ensuite à la prise en compte des certificats médicaux communiqués par l'employeur, ce dernier n'ayant indiqué parmi les motifs aucune des absences reprochées et ne pouvant dès lors être admis à suppléer à la carence de sa lettre de motivation. Il fait encore valoir que lesdits certificats sont illisibles et qu'ils ne permettent pas d'établir un absentéisme habituel, ni la désorganisation de l'entreprise.

Le requérant conteste par ailleurs les attestations testimoniales adverses, leur contenu étant imprécis et inexact. Il estime encore qu'en raison de l'imprécision de la lettre des motifs, il est impossible de déterminer si les faits attestés correspondent bien à ceux que l'employeur avait l'intention d'invoquer.

Il conclut finalement au rejet de l'attestation établie par le gérant, celui-ci ne pouvant déposer comme témoin pour être l'auteur du licenciement, les faits attestés par ce dernier étant par ailleurs imprécis et partiellement différents de ceux invoqués dans sa lettre du 26 novembre 2021.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame le paiement de la somme de 8.543 € nets à titre de réparation de son préjudice matériel, ce montant correspondant à la différence - pendant la période du 1^{er} mai 2022 au 31 août 2023 - entre les salaires qu'il aurait continué à toucher auprès de son ancien employeur en l'absence de licenciement (soit, d'après son décompte, un montant mensuel net de 1.804,49 €) et les salaires et indemnités de chômage touchés successivement auprès de ses nouveaux employeurs SOCIETE3.) (de juillet 2022 à janvier 2023) et SOCIETE4.) (de mai à juin 2023), respectivement auprès du Pôle emploi (de juin 2022 à août 2022 ainsi qu'à partir de janvier 2023).

Le requérant réclame finalement la réparation de son préjudice moral évalué à 10.000 €.

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

Elle estime que les motifs ont été énoncés avec une précision suffisante, le salarié ayant bien compris la nature et la portée des faits lui reprochés. Elle estime encore que dans l'appréciation du degré de précision, il y a lieu de tenir compte de la circonstance que la lettre de motivation n'a pas été rédigée par un professionnel mais par le gérant de l'entreprise.

La société défenderesse considère ensuite que les faits invoqués constituent des motifs réels et sérieux de licenciement.

Ainsi, elle fait valoir :

- que depuis la reprise du salarié en 2018, PERSONNE1.) s'est trouvé en incapacité de travail à 25 reprises ;
- qu'il s'est encore rendu coupable des comportements tels que détaillés dans les avertissements visés ;
- qu'il résulte finalement des attestations testimoniales versées en cause - qu'elle considère comme étant recevables, concordantes et pertinentes - que le requérant a créé une mauvaise ambiance au sein de l'entreprise et qu'il a incité ses collègues à ne pas trop travailler.

Considérant dès lors le licenciement du 27 octobre 2021 comme étant fondé et justifié, la société défenderesse conclut au débouté pur et simple des revendications indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle conteste tant le principe que le quantum des préjudices invoqués.

Elle fait ainsi valoir que le dommage matériel ne se trouve pas en relation causale avec le licenciement, les recherches d'emploi – que le salarié n'aurait entamées qu'à partir du mois de février 2022 - étant tardives et insuffisantes. Elle conclut encore à la rupture du lien de causalité du fait de la maladie du requérant pendant sa période de préavis. La société défenderesse considère finalement que le préjudice invoqué est à suffisance couvert par le préavis accordé ainsi que par l'indemnité de départ payée.

Pour ces mêmes motifs, elle conclut au rejet de la demande relative au préjudice moral. Elle estime finalement que ce dernier n'est à apprécier que sur base de l'ancienneté acquise auprès de l'employeur et non de celle reprise au moment de l'embauche.

Motifs de la décision :

Il résulte des éléments du dossier qu'engagé par la société défenderesse à partir du 1^{er} octobre 2018, avec reprise d'une ancienneté remontant au 11 août 2011, PERSONNE1.) a été licencié le 27 octobre 2021 avec le préavis légal expirant au 30 avril 2022 pour des motifs que l'employeur lui a communiqués, suite à sa demande, suivant courrier du 26 novembre 2021.

Le salarié conteste le caractère précis, réel et sérieux des motifs ainsi communiqués.

A cet égard, il convient de rappeler qu'aux termes de l'article L. 124-5 paragraphe (2), 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.

En effet, l'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte afin de 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 bien à ceux énoncés à l'appui du licenciement.

S'il est admis que l'employeur a la faculté d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires, cette faculté ne peut toutefois 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.

A cet égard, le tribunal considère tout d'abord que c'est à tort que le salarié reproche à l'employeur d'avoir invoqué des faits nouveaux, la société défenderesse s'étant au contraire contentée de reprendre à l'audience la motivation lacunaire telle que figurant dans son courrier du 26 novembre 2021.

S'il est exact qu'elle a versé parmi ses pièces des avertissements supplémentaires non visés (et notamment ceux des 21 octobre 2019 et 6 janvier 2022), la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. n'en a toutefois tiré aucune conclusion de sorte qu'il n'y a pas lieu de tenir compte desdits documents.

En ce qui concerne ensuite les motifs invoqués à l'appui du licenciement, force est de constater qu'ils n'ont pour la plupart pas été énoncés avec la précision requise.

Le tribunal considère ainsi qu'en se contentant de faire état des « *absences répétées* » du salarié, de ses menaces en rapport avec sa demande de modification du planning ainsi que de son « *manque d'investissement* », sans autrement préciser ni le nombre et la durée des absences invoquées, ni situer les menaces reprochés dans le temps, ni encore énoncer les comportements concrets de nature à prouver le désintérêt du salarié dans son travail, la société défenderesse n'a pas permis au salarié de comprendre la portée exacte des motifs lui reprochés, ni au tribunal d'en apprécier le caractère réel et sérieux.

Il en va de même de la référence faite par l'employeur aux avertissements des 20 mars 2019 (1^{er} avertissement) et 2 octobre 2021 (3^{ème} avertissement), la simple référence à un avertissement étant insuffisante et l'employeur étant tenu d'indiquer avec précision les faits ou fautes ayant donné lieu à cet avertissement (cf. : Cour d'appel, 9 juillet 2007, n°33976 du rôle).

Or, le tribunal considère en rapport avec les avertissements qu'en se contentant de faire état d'une interview donnée sans autorisation, sans indiquer ni les circonstances, ni le sujet de l'interview, la lettre de motivation ne permet pas d'apprécier si et dans quelle mesure le motif invoqué est de nature à constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La même conclusion s'impose en ce qui concerne le container prétendument laissé sans surveillance, seule la lecture de l'avertissement afférent permettant de comprendre la nature et la portée exacte du reproche.

Les prédicts motifs n'ayant pas été énoncés avec la précision requise, il n'y a pas lieu d'en tenir compte.

Il importe peu à cet égard que les motifs invoqués aient été énoncés par un professionnel du droit ou par l'employeur lui-même, les motifs devant en tout état de cause correspondre aux critères de la loi. L'argumentation de la société défenderesse à cet égard est dès lors à rejeter.

En ce qui concerne le reproche de ne pas avoir porté de gilet de sécurité en date du 20 mars 2019 - fait énoncé de manière certes sommaire mais malgré tout suffisante - le tribunal considère qu'il ne saurait de toute évidence suffire à justifier le licenciement alors qu'il a déjà fait l'objet d'un avertissement.

L'employeur ne saurait en effet fonder un licenciement sur le seul fait de son salarié qui, à un premier stade, ne lui a pas paru d'une gravité telle que cette mesure ultime lui aurait paru utile (en ce sens : Cour d'appel, 21 juin 2011, n°35908 du rôle), sauf à énoncer de manière précise et à prouver l'existence de faits nouveaux à l'appui du fait ancien, condition qui n'est pas donnée en l'espèce.

Par ailleurs, le reproche remonte à plus de deux ans avant le licenciement.

Or, il y a lieu de rappeler que si l'employeur n'a pas l'obligation de respecter de délai particulier tel celui imposé par l'article L. 124-10 (6) en cas de licenciement avec effet immédiat, la jurisprudence exige toutefois qu'il soit invoqué endéans un délai raisonnable, ce qui n'est manifestement pas le cas en l'espèce.

Le licenciement du 27 octobre 2021 n'étant dès lors pas basé sur des motifs précis, réels et sérieux, il y a lieu de le 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 moral et matériel subis du fait de son licenciement abusif.

PERSONNE1.) réclame ainsi le montant de 8.543 € nets à titre de réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi pendant une période de référence de seize mois (de mai 2022 à août 2023).

La société défenderesse conteste la demande, le préjudice allégué n'étant pas en lien causal avec le licenciement.

Il est admis 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, le tribunal constate que PERSONNE1.), licencié le 27 octobre 2021 moyennant un préavis expirant le 31 avril 2022, a entamé ses recherches dès le 26 février 2022 (4 candidatures en février 2022, 11 candidatures en mars 2022, 4 candidatures en avril 2022).

Le requérant n'ayant pas été dispensé de la prestation de son préavis, c'est à tort que la société défenderesse lui reproche de ne pas avoir entamé ses recherches dès le début du préavis, toute éventuelle embauche auprès d'un nouvel employeur n'ayant de toute façon pu se faire qu'à l'expiration du contrat résilié par l'employeur.

A l'expiration de son préavis, le requérant a continué ses recherches en mai 2022 (9 candidatures), en juin 2022 (une candidature) ainsi qu'en juillet 2022 (3 candidatures).

Il a finalement retrouvé un nouvel emploi à partir du 11 juillet 2022, le contrat prévoyant un salaire mensuel de 1.826,11 € pour une durée de travail hebdomadaire de 35 heures, soit une rémunération d'environ 2.100 € pour un contrat de travail de 40 heures.

Au vu de la situation sur le marché de l'emploi et des démarches effectuées par le requérant mais aussi de son âge (35 ans au moment du licenciement) ainsi que de la circonstance qu'il a retrouvé un emploi similaire à partir de juillet 2022, le tribunal estime qu'il y a lieu de limiter à deux mois la période pendant laquelle le préjudice subi est censé se trouver en relation causale avec le licenciement abusif.

Il n'y a pas lieu de tenir compte à cet égard de l'argumentation de l'employeur invoquant la maladie du salarié comme cause de rupture du lien causal, alors qu'il ne résulte pas des éléments soumis au tribunal que le requérant ait été malade au-delà de la fin de son préavis.

Au vu de la période de référence ainsi retenue et du salaire invoqué par le salarié et non contesté par la société défenderesse, PERSONNE1.) aurait ainsi gagné auprès de son ancien employeur la somme de (2 x 1.804,49 =) 3.608,25 € nets.

Pendant cette même période, il a touché des allocations d'aide au retour à l'emploi à hauteur de 1.077,84 €.

Il s'ensuit que le préjudice matériel que l'employeur sera tenu d'indemniser peut être évalué à la somme de (3.608,25 – 1.077,84 =) 2.530,41 € nets.

PERSONNE1.) réclame encore le montant de 10.000 € à titre de préjudice moral.

Il est admis que les dommages et intérêts pour préjudice moral sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié, les soucis et tracasseries 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.

Compte tenu de l'ensemble de ces circonstances, de l'ancienneté reprise par l'employeur (donc dix ans et non pas trois ans) mais également du jeune âge du requérant et de la circonstance qu'il a rapidement retrouvé un nouvel emploi, le tribunal décide de fixer *ex aequo et bono* à 1.500 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Quant aux indemnités de procédure :

PERSONNE1.) ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'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 en obtention d'une indemnité de procédure formulée par la société défenderesse est à rejeter.

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 é c l a r e le licenciement du 27 octobre 2021 abusif ;

d i t la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel fondée à concurrence du montant de 2.530,41 € nets ;

d i t sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 1.500 € ;

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 4.030,41 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 29 septembre 2022, jusqu'à solde ;

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

partant,

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € ;

d o n n e a c t e à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. de sa demande reconventionnelle relative à l'indemnité de procédure ;

d i t cette demande 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,
Dominique SCHEID, 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.