

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no. : 328/2024

E-TRAV-110/23

Audience publique du 6 février 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 la Cour, demeurant 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 demanderesse* -, comparant par Maître Arnaud FREULET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 25 avril 2023, 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 16 mai 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 3 octobre 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 19 décembre 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 de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé, le

jugement

qui suit:

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 25 avril 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) SA, 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 avec préavis, qu'il qualifia d'abusif, le montant de 20.000.- euros à titre d'indemnisation du préjudice matériel et le montant de 10.000.- euros à titre d'indemnisation du préjudice moral subi.

Il a encore sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et a conclu à la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

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

A l'audience des plaidoiries du 19 décembre 2023 PERSONNE1.) a chiffré l'indemnisation de son préjudice matériel, compte tenu des indemnités de chômage et des revenus perçus au cours de la période de décembre 2022 à février 2023, au montant de 3.211,37.- euros.

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 à durée indéterminée, il est entré aux services de la société SOCIETE2.) SA à partir du 1^{er} avril 2017, avec reprise d'ancienneté au 3 janvier 2011. Suivant contrat de travail du 1^{er} juillet 2017 le contrat de travail du requérant a été transféré auprès de la société anonyme SOCIETE1.) SA.

Par courrier recommandé daté du 10 juin 2022, l'employeur a procédé à son licenciement avec un préavis courant du 15 juin 2022 au 15 décembre 2022.

Le requérant explique qu'après avoir, par courrier recommandé envoyé le 14 juin 2022, sollicité de son employeur la communication des motifs gisant à la base de son licenciement, ce dernier aurait répondu par courrier du 24 juin 2022 dans les termes suivants :

(LETTRE)

Par courrier du 5 août 2022 il aurait contesté la validité de la rupture de son contrat de travail conformément à l'article L.124-11 du Code du travail.

Le requérant soutient que l'employeur aurait violé les dispositions de l'article L.124-5 du Code du travail en se contentant de le renvoyer à son courrier de licenciement du 10 juin 2022, sans indiquer de manière précise ce qui lui est reproché à l'appui de son licenciement.

Du chef du licenciement jugé abusif, PERSONNE1.) réclame, au dernier stade de ses conclusions, le montant de 3.211,37.- euros à titre d'indemnisation du préjudice matériel subi et le montant de 10.000.- euros à titre d'indemnisation du préjudice moral subi.

La société anonyme SOCIETE1.) SA, en revanche, conclut au caractère régulier et justifié du licenciement prononcé et au débouté des demandes en indemnisation formulées par le requérant.

Elle soutient qu'aucune disposition légale n'interdirait à l'employeur d'énoncer les motifs du licenciement dans la lettre de notification du licenciement.

En outre, dans le courrier envoyé à PERSONNE1.) suite à sa demande de motifs, l'employeur aurait encore précisé qu'il s'agit d'un motif non-inhérent à la personne du salarié, tout en renvoyant aux motifs contenus dans la lettre de notification du licenciement.

Dans la mesure où elle aurait ainsi fourni les motifs de licenciement avant l'expiration du délai d'un mois, la société défenderesse estime avoir rempli les obligations lui imposées par l'article L.124-5 du Code du travail.

Le licenciement pour motif économique aurait été énoncé de manière précise et en tout état de cause le requérant aurait été au courant de la nécessité de réorganisation du service déjà au mois de mai 2022 et, en outre, il aurait pu prendre conscience des motifs lors de l'entretien préalable.

Le licenciement serait dès lors encore basé sur des motifs réels et sérieux, de sorte que le licenciement prononcé serait justifié.

A titre subsidiaire, au cas où le licenciement était jugé abusif, la société anonyme SOCIETE1.) SA conteste les préjudices matériel et moral allégués par le requérant et demande au tribunal de revoir l'indemnisation de ces chefs à la baisse.

Motifs de la décision

Quant à la régularité du licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du Code du travail « *L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés*

à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

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 effectivement à ceux énoncés par l'employeur à l'appui du licenciement.

En cas de licenciement pour motif économique, il incombe à l'employeur d'indiquer les raisons de la réorganisation voire de la suppression de postes ou d'emplois et de préciser les mesures de restructuration et leur incidence sur le poste occupé par le salarié concerné (cf. C.S.J., 12 février 2009, n° 33364 du rôle).

En l'espèce, il résulte de la lettre de licenciement du 10 juin 2022 que l'employeur y a spontanément indiqué les motifs comme suit :

« Nous devons proposer une prestation avec une amélioration des conditions de travail tout en restant compétitif au sein du service « nettoyeur wagon » dont vous faites partie. De ce fait une restructuration est donc obligatoire. ».

Suite à la demande du requérant, il a renvoyé au courrier de notification du licenciement tout en précisant que « ...votre licenciement n'est pas pour « motifs personnels » mais « non inhérent à la personne du salarié » ».

A cet égard il convient de rappeler que lorsque comme en l'espèce, l'employeur a fourni les motifs dans la lettre de licenciement et que le salarié a néanmoins demandé les motifs, les motifs appréciés par le Tribunal quant à leur caractère réel, sérieux et précis sont ceux qui figurent dans la lettre de motivation (cf. Jean-Luc PUTZ, Comprendre et appliquer le droit du travail, éd. 2014-2015, sous n°514 « motivation spontanée, », p.326).

Il y a lieu de constater que lors de la motivation du licenciement l'employeur se réfère à la lettre de licenciement du 10 juin 2022, et précise que le licenciement est prononcé pour des motifs non-inhérents à la personne du salarié et non pas pour des motifs personnels.

A l'instar du requérant le tribunal constate que le libellé de ces motifs n'est pas suffisamment précis pour permettre tant au salarié de connaître les motifs exacts du licenciement et au tribunal d'apprécier le caractère réel et sérieux de ces motifs.

Dans ces conditions, le licenciement prononcé en date du 10 juin 2022 est abusif et PERSONNE1.) peut en principe prétendre à indemnisation.

Quant à l'indemnisation

➤ Quant au préjudice matériel

Quant au dommage matériel, la partie requérante, au dernier stade de ses conclusions, demande au tribunal de fixer la période de référence à trois mois et de condamner l'employeur à lui payer la différence entre le salaire qu'elle aurait touché auprès de ce dernier et les allocations de chômage touchées, respectivement les salaires perçus chez un autre employeur, au cours de la période visée.

Aux termes de son décompte, PERSONNE1.) réclame actuellement la somme de 3.211,37.- euros à titre d'indemnisation du préjudice matériel subi.

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 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). En outre, il doit procéder immédiatement après son licenciement, à la recherche d'un nouvel emploi (cf. C.S.J., 9 mars 2017, n° 42910).

En l'espèce, PERSONNE1.) explique s'être inscrit comme demandeur d'emploi dès la fin de son préavis, à savoir le 16 décembre 2022, et il soutient avoir touché des indemnités de chômage du 23 décembre 2022 au 28 février 2023.

Il aurait fait des recherches d'emploi, et soutient avoir travaillé en intérim au cours du mois de février 2023.

Le requérant souligne que s'il n'avait pas été licencié il aurait touché auprès de la société anonyme SOCIETE1.) SA au cours de la période visée le montant de 8.988,51.- euros (3 x 2.996,17).

Entre le 1^{er} décembre 2022 et le 28 février 2023, il aurait touché le montant total de 5.777,14.- euros à titre d'indemnités de chômage et de salaires.

La société anonyme SOCIETE1.) SA s'oppose à cette demande et donne à considérer que du fait que le requérant a travaillé en tant qu'intérimaire depuis le 2 février 2023, et qu'à ce poste il aurait touché un revenu supérieur à celui touché auprès de la société défenderesse, il ne saurait prétendre à une quelconque indemnisation pour une période postérieure à cette date.

Elle soutient encore que le requérant n'aurait pas fait les efforts nécessaires pour se repositionner rapidement sur le marché de l'emploi.

Or, en tenant compte du fait que le requérant s'est inscrit en tant que chômeur dès la fin du préavis et qu'il a travaillé en tant qu'intérimaire à compter du mois de février 2023 et eu égard à son âge au moment du licenciement, de son ancienneté, de ses qualifications et de la situation du marché de l'emploi, le tribunal fixe à deux mois et demi à partir de la fin de préavis la période de référence à prendre en considération.

La perte de revenus correspond à la différence entre le salaire qu'il aurait touché auprès de son ancien employeur et les revenus touchés au moyen de contrats de travail intérimaire.

En ce qui concerne le calcul du montant à allouer de ce chef, le requérant se base sur un revenu de 2.966,17.- euros qu'il aurait perçu auprès de la partie défenderesse. La partie défenderesse, en se basant sur un salaire de 2.980,64.- euros correspondant à la moyenne des revenus du requérant au cours des sept derniers mois avant le licenciement, soutient que l'indemnisation du préjudice matériel de PERSONNE1.) ne saurait dépasser le montant de 3.164,78.- euros.

Avant de déterminer le quantum de cette demande, il convient de fixer le salaire mensuel du salarié qualifié de salaire de référence.

Le tribunal se fondera, pour chiffrer le salaire de référence, sur la moyenne des salaires perçus pendant les six mois précédent le licenciement.

Au vu des fiches de salaire versées en cause il y a lieu de chiffrer le salaire de référence au montant de 2.966,17.- euros.

En tenant compte des indemnités de chômage et des revenus touchés au cours de la période du 15 décembre 2022 au 28 février 2023, il y a lieu de fixer l'indemnisation du préjudice matériel au montant de 3.050,37.- euros ($2,5 \times 2.966,17 - (5.777,14 - 1.412,09)$).

➤ 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.

Compte tenu des circonstances de la résiliation de son contrat de travail, de l'âge du requérant et de son ancienneté auprès de la partie défenderesse, le tribunal fixe ex aequo et bono à 5.000.- euros le montant devant revenir au requérant du chef de son préjudice moral subi du fait du licenciement jugé abusif.

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

Dans la mesure où il serait inéquitable de laisser à la seule charge de la partie requérante l'entière des frais non compris dans les dépens, il y a lieu de dire la demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile fondée pour le montant réclamé de 500.- euros.

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.) qu'il chiffre l'indemnisation du préjudice matériel subi au montant de 3.211,37.- euros ;

d é c l a r e le licenciement prononcé en date du 10 juin 2022 à l'égard de PERSONNE1.) abusif ;

d i t la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnisation de son préjudice matériel fondée pour le montant de 3.050,37.- euros ;

partant **c o n d a m n e** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de 3.050,37.- euros, avec les intérêts au taux légal à compter du 25 avril 2023, jours de la demande en justice, jusqu'à solde ;

d i t la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnisation de son préjudice moral fondée ;

partant **c o n d a m n e** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de 5.000.- euros, avec les intérêts au taux légal à compter du 25 avril 2023, jours de la demande en justice, jusqu'à solde ;

d i t la demande de PERSONNE1.) relative à l'allocation d'une indemnité de procédure 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 ;

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 à Esch-sur-Alzette par Joëlle GEHLEN,
juge de paix, président,*

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