

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no. : 329/2024

E-TRAV-232/22

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 L-ADRESSE1.),

- **partie demanderesse** -, comparant par Maître Florence HOLZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée 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 gérant actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** -, comparant par Maître Mohamed QADAOU, avocat, en remplacement de Maître Thomas STACKLER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

en présence de :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, et pour autant que de besoin par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

- **partie intervenante** -, comparant par Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, faisant défaut à l'audience publique du 12 décembre 2023.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 16 décembre 2022, 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 3 janvier 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 21 mars 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 19 septembre 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 12 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 16 décembre 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) SA, faisant le commerce sous la dénomination SOCIETE2.) 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 effet immédiat, qu'il qualifia d'abusif, les montants suivants :

- Indemnité compensatoire de préavis	22.938,12.- euros
- Indemnité de départ	7.646,04.- euros
- Indemnisation du préjudice matériel	15.292,08.- euros
- Indemnisation du préjudice moral	10.000.- euros

soit en tout la somme de **55.876,24.- euros**, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant a encore conclu à l'irrégularité formelle du licenciement et a demandé de ce chef à la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 3.823,02.- euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il a encore conclu à l'augmentation du taux de l'intérêt légal de trois points à l'expiration du troisième mois qui suit la signification du jugement.

PERSONNE1.) a finalement encore sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000.- 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.

Par la même requête, PERSONNE1.) a fait convoquer l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail.

La requête, régulière en la forme, est recevable.

A l'audience des plaidoiries du 12 décembre 2023, PERSONNE1.) a chiffré l'indemnisation de son préjudice matériel au montant de 14.643,91.- euros.

Il y a lieu de lui en donner acte.

La société anonyme SOCIETE1.) SA a conclu, à titre reconventionnel, à la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'un montant de 18.440,74.- euros à titre de réparation du préjudice subi par l'employeur du fait des agissements du requérant et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal, par courriers des 2 janvier 2023 et 19 septembre 2023, qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties

A l'appui de sa demande PERSONNE1.) expose qu'il est entré aux services de la société anonyme SOCIETE3.) SA en tant que *chauffeur poids lourds international* par contrat de travail à durée indéterminée signé entre parties le 23 février 2011 et ayant pris effet le 1^{er} mars 2011. Suivant avenant au contrat de travail signé en date du 2 janvier 2021, ledit contrat de travail a été transféré à la société anonyme SOCIETE1.) SA.

Le requérant explique qu'il a été licencié avec effet immédiat par lettre recommandée du 19 janvier 2022 rédigée dans les termes suivants :

(LETTRE)

PERSONNE1.) soutient que par courrier du 10 mars 2022 il a fait contester la régularité de ce licenciement alors qu'il le considère comme étant abusif.

Ainsi, il estime que la motivation du licenciement n'a pas été indiquée avec la précision requise par la loi. A titre subsidiaire, le requérant conteste le caractère réel et sérieux des reproches y énoncés et soutient que même à les

supposer établis, ils ne seraient pas de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

Il s'estime dès lors en droit de réclamer à la partie défenderesse du chef de ce licenciement abusif une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, ainsi que la somme de 14.643,91.- euros au titre du dommage matériel subi pendant une période de référence de cinq mois. Il réclame par ailleurs la somme de 10.000.- euros du chef de l'indemnisation de son dommage moral.

La société anonyme SOCIETE1.) SA s'oppose aux différentes demandes.

Elle estime que par courrier du 19 janvier 2022, elle a précisé avec suffisance les motifs à la base du licenciement.

Les faits reprochés au salarié revêtraient par ailleurs une gravité suffisante pour justifier un congédiement avec effet immédiat.

La société anonyme SOCIETE1.) SA formule encore une demande reconventionnelle et conclut à la condamnation du requérant à lui payer le montant de 18.440,74.- euros à titre de réparation du préjudice subi et elle sollicite encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Motifs de la décision

Quant à la régularité du licenciement

Conformément à 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.

En cas de résiliation immédiate du contrat de travail pour motifs graves, l'indication du ou des motifs du congédiement doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permet 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 avec ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée.

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.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

➤ Quant à la précision des motifs

En l'espèce, aux termes du courrier du 19 janvier 2022, la société anonyme SOCIETE1.) SA explique tout d'abord que PERSONNE1.) aurait refusé de se conformer aux dispositions légales applicables dans le cadre de la pandémie COVID 19 et plus précisément qu'il aurait refusé le contrôle COVID CHECK mis en place par l'Etat luxembourgeois à compter du 15 janvier 2022. En raison de ce refus de se conformer aux dispositions légales, il aurait également refusé de se présenter à l'entretien préalable pour lequel il a été convoqué à la date du 19 janvier 2022, de sorte que l'entretien préalable n'aurait pas pu se tenir.

A l'instar du requérant il y a lieu de constater que dans le contexte du « COVID CHECK » il est, d'une part, reproché au requérant d'avoir refusé le contrôle « COVID CHECK » et, d'autre part, de ne pas s'être présenté à l'entretien préalable en raison de ce refus.

Concernant le premier volet, le tribunal rappelle qu'en date du 15 janvier 2022 les dispositions légales qui ont introduit l'obligation de présenter un certificat de vaccination contre la Covid-19, de rétablissement ou d'un test négatif, sur le lieu de travail sont entrées en vigueur.

A cette époque, le lieu de travail a été accessible uniquement si la personne était vaccinée, guérie ou testée au moyen d'un test certifié.

En l'espèce, force est de constater que dans la mesure où cette réglementation n'était en vigueur qu'à compter du 15 janvier 2022 et que la lettre de licenciement date du 19 janvier 2022, le refus de se soumettre au contrôle mis en place en matière de COVID CHECK a nécessairement eu lieu à entre ces dates, de sorte que le fait pour l'employeur de ne pas avoir indiqué de date précise ne saurait porter à conséquence en l'espèce.

En ce qui concerne le deuxième volet de ce reproche, le tribunal considère qu'il répond également aux critères de précision exigés par la loi et la jurisprudence, alors que la date des faits ainsi que les circonstances sont énoncées dans la lettre de licenciement.

Ce premier motif de licenciement sera dès lors analysé quant à son caractère réel et grave.

L'employeur reproche ensuite un refus d'ordre à PERSONNE1.). Il précise dans ce contexte que le requérant aurait, en date du 1^{er} mars 2021, au mépris du planning qui lui a été communiqué préalablement, livré une station à ADRESSE3.), qui n'était pas prévu au planning au lieu de vider à la station à ADRESSE4.). En agissant de la sorte, la station à ADRESSE4.) aurait pu subir une rupture de stock, ce qui aurait engendré des conséquences financières à la société SOCIETE2.).

Le tribunal constate que ce reproche est formulé dans des termes précis permettant tant au requérant de comprendre ce qui lui est reproché et au tribunal d'en apprécier le caractère réel et grave.

En outre, contrairement aux dires d'PERSONNE1.), il y a lieu de constater que ce motif est invoqué dans le délai légal. Ainsi, bien que l'article L.124-10 (6) du Code du travail dispose que les faits susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, ce délai n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

En l'espèce, l'employeur reproche au requérant notamment une faute qu'il a constatée en date du 12 janvier 2022 ainsi que des infractions au Code de la route commises fin décembre 2022, de sorte qu'il y a lieu de retenir que le fait du 1^{er} mars 2021 a été invoqué dans le délai légal.

Ce motif sera dès lors analysé quant à son caractère réel et grave.

L'employeur reproche ensuite au requérant d'avoir commis, en date du 20 août 2021, une pollution de produits par mélange lors d'une livraison chez SOCIETE4.) à ADRESSE5.). Il est précisé à cet égard que, du fait du non-respect de la procédure de déchargement, il aurait déchargé de l'essence VP98 dans de l'essence 95. L'employeur ajoute encore que pour ce fait le salarié aurait fait l'objet d'un avertissement.

Or, à l'instar du requérant le tribunal constate que cet avertissement n'est pas joint à la lettre de licenciement. Il y a dès lors lieu de retenir que du fait du libellé de ce motif de licenciement, tant le tribunal que le requérant ignorent de quelles manière la procédure de déchargement n'aurait pas été respectée ainsi que l'ampleur du mélange réalisé.

Dans la mesure où ce motif de licenciement ne répond ainsi pas aux critères de précision requis, il ne sera pas analysé quant à son caractère réel et grave.

Ensuite, il est reproché à PERSONNE1.) de n'avoir, en date du 12 janvier 2022, à nouveau pas respecté les règles de sécurité et la procédure de déchargement, raison pour laquelle il aurait commis deux nouvelles pollutions de produits par mélange lors de la livraison chez le client SOCIETE4.) à ADRESSE6.). L'employeur précise dans ce contexte que le requérant aurait mélangé du diesel dans de l'essence dans une cuve et de l'essence dans du diesel dans une autre cuve.

Par la suite le requérant aurait essayé de masquer ce mélange en falsifiant les quantités livrées et en utilisant volontairement le passage d'essence par le compteur diesel.

L'employeur relate encore les conséquences néfastes que cette erreur aurait pu avoir pour les consommateurs ainsi que les conséquences financières

qu'elle aurait pu engendrer pour la société SOCIETE2.). Cette erreur aurait encore mis en péril les relations commerciales de la société SOCIETE2.).

Au vu du libellé exhaustif de ce reproche, le tribunal considère qu'il répond aux critères de précision.

Finalement, l'employeur reproche au requérant de ne pas avoir interrompu son travail par des pauses réglementaires ainsi que d'avoir dépassé les limitations de vitesses de l'ordre de 1 à 18 km/h. Pour l'ensemble de ces faits, l'employeur indique les dates, de sorte que le tribunal considère que la formulation du reproche répond aux critères de précision exigés par la loi et la jurisprudence.

➤ Quant au caractère réel et grave des motifs de licenciement

En ce qui concerne ensuite le caractère grave du motif du licenciement, il y a lieu de rappeler qu'en vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) du Code du Travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions de l'article L.124-10 (1) du Code du travail tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

Un fait isolé grave, du moment qu'il est de nature à ébranler la confiance devant exister entre le salarié et son employeur et basée sur la loyauté des parties, est de nature à justifier un congédiement avec effet immédiat (cf. C.S.J., 16 février 2012, no 37306 du rôle).

Il y a lieu de rappeler que l'employeur reproche tout d'abord au requérant d'avoir refusé de se soumettre au contrôle COVID CHECK.

Ce fait est contesté par le requérant qui explique, pièce à l'appui qu'il avait pris des rendez-vous à compter du 15 janvier 2022 chez un kinésithérapeute, habilité par la loi pour générer un CovidCheck Certificat, pour faire le test en question afin de se conformer à la réglementation applicable en matière de COVID CHECK.

A toutes fins utiles, il convient de rappeler dans ce contexte qu'aux termes de la loi du 16 décembre 2021 ayant mis en place le régime « COVID CHECK »

sur le lieu de travail la non-présentation d'un certificat valable ne constitue pas un motif de licenciement ou de sanctions disciplinaires.

En outre, concernant le deuxième volet de ce reproche, il y a lieu d'ajouter que le fait de ne pas s'être présenté à l'entretien préalable ne constitue pas un motif de licenciement et ne peut être pris en considération avec d'autres motifs (cf. C.S.J., 27 octobre 2011, n° 36792).

En effet, « L'entretien préalable a été instauré afin de prévenir des licenciements précipités et irréfléchis, il institue une tentative de conciliation par voie de dialogue entre l'employeur et le salarié (cf. doc. parl. N° 3222, Exposé des Motifs page 20 sub article 19). Il est le moment de la procédure au cours de laquelle l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de congédiement envisagé et de recueillir les explications du salarié (cf. B. TEYSSIE Droit du Travail n° 1153 page 652). L'employeur ne peut donc, sauf à convoquer à un nouvel entretien préalable, invoquer un motif de licenciement postérieur. Le comportement déplacé du salarié lors de l'entretien préalable, ne peut pas non plus, sauf abus, constituer en soi une cause de licenciement » (cf. C.S.J., 11 avril 2002, n° 25622).

Le ou les motifs de licenciement devant en principe exister au moment de la convocation à l'entretien préalable, il convient dès lors d'écarter comme ne constituant pas de motif réel et sérieux de licenciement le fait qu'PERSONNE1.) ne s'est pas présenté à l'entretien préalable au licenciement.

Ensuite, il est reproché au requérant, en date du 1^{er} mars 2021, d'avoir, au mépris du planning qui lui a été communiqué préalablement, livré une station à ADRESSE3.), qui n'était pas prévu au planning au lieu de vider à la station à ADRESSE4.).

PERSONNE1.) soutient dans ce contexte qu'il y a eu un changement au niveau du planning, de sorte qu'au lieu de ADRESSE3.) il est allé vider la station à ADRESSE4.). Aucune faute ne saurait lui être reprochée à cet égard.

Il y a lieu de rappeler qu'en application de l'article L.124-11 (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, force est de constater que l'employeur reste en défaut de rapporter la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux de ce motif de licenciement. Aucune pièce n'est versée par l'employeur afin d'établir le caractère réel de ce motif du 1^{er} mars 2021, qui n'est pas non plus offert en preuve.

Afin d'établir la faute prétendument commise par PERSONNE1.) en date du 12 janvier 2022, où en ne respectant pas les règles de sécurité et la procédure de déchargement, il aurait provoqué deux nouvelles pollutions de produits par mélange lors d'une livraison à la station SOCIETE4.) à ADRESSE6.) et aurait essayé de masquer le mélange par la suite, l'employeur se base sur

d'une part sur un ticket compteur qui reprend les quantités livrées et une sur une attestation testimoniale, et, d'autre part, il formule une offre de preuve par témoins.

Le requérant conclut au rejet de l'offre de preuve alors que l'employeur offrirait en preuve des faits qui diffèrent des motifs énoncés à l'appui du licenciement.

Il ne conteste pas qu'il y a effectivement une erreur de sa part et qu'il a introduit 1.436 litres de diesel dans la cuve de l'essence Euro95. Il estime cependant que cette erreur ne saurait justifier un licenciement avec effet immédiat, dans la mesure où aucune volonté de nuire ne serait établie en l'espèce.

Le requérant conteste toute tentative de dissimulation de cette erreur. Il explique qu'en revanche il a immédiatement informé son employeur du mélange de produits occasionné.

En effet, le tribunal constate au vu des pièces remises que PERSONNE1.) a envoyé, la nuit des faits, à 4.28 heures un sms à son employeur pour lui signaler le mélange commis à la station de ADRESSE6.). Il écrit notamment : « *salut...je melange à ADRESSE7.)...pas bucku 1% me melange* » et ensuite après que l'employeur a réagi, il écrit « *je me 1500 me E95* ».

Certes, il faut admettre que l'échange de sms n'est pas rédigé dans un langage très élaboré et clair, néanmoins il y a lieu de retenir que l'erreur a été signalée à l'employeur par le requérant dès 4.28 heures, de sorte qu'il ne saurait être reproché à PERSONNE1.) d'avoir essayé de dissimuler le mélange de produits commis.

En ce qui concerne le caractère grave de l'erreur commise, il y a lieu de rappeler que pour pouvoir justifier un licenciement avec effet immédiat privant le salarié des indemnités légales, les motifs invoqués doivent non seulement être avérés, mais également être sérieux, à savoir d'une gravité suffisante pour rompre définitivement et irrémédiablement la confiance qu'un employeur doit avoir en son salarié (cf. C.S.J., 14 juillet 2016, n°42223).

En l'espèce, force est de constater que le requérant est employé auprès de la partie défenderesse depuis 2011, soit depuis onze ans au moment des faits.

Au vu de l'ancienneté du requérant et de sa réaction immédiatement après l'erreur commise, à savoir d'avoir signalé le mélange occasionné à son employeur la nuit des faits, le tribunal considère que ce fait ne saurait être qualifié de faute grave de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

En ce qui concerne les infractions au Code de la route reprochées au requérant, et plus précisément le fait pour PERSONNE1.) de ne pas avoir respecté ses pauses réglementaires et d'avoir commis des dépassements de

vitesse, l'employeur se base sur des relevés reprenant les temps de conduite et les pauses effectuées par le requérant ainsi que sur des listings indiquant les vitesses auxquelles le requérant a circulé.

L'employeur précise à cet égard que la réglementation en vigueur prévoit que le conducteur effectue une pause de quarante-cinq minutes après un temps de travail de maximum neuf heures et de trente minutes après un temps de travail de maximum six heures.

Il y a lieu de rappeler que conformément à l'article 21 de la Convention Collective de Travail Transport et Logistique applicable en la matière le temps de travail est interrompu par une pause de 30 minutes lorsque le total des heures de travail est compris entre 6 et 9 heures, et d'au moins 45 minutes lorsque le total des heures de travail est supérieur à 9 heures.

Force est de constater, sur base des relevés des infractions constatées versés par l'employeur, que pour les jours où la conduite dépasse neuf heures, PERSONNE1.) a effectué des pauses entre 30 et 39 minutes. En ce qui concerne les jours où la conduite dépasse six heures, le relevé indique « interruption » sans que la durée de cette interruption ne soit précisée.

Concernant les dépassements de vitesse reprochés au requérant, il y a lieu de relever que tous ces dépassements de la vitesse maximale autorisée de 90 km/h ont été minimes et de très courte durée. Ainsi la semaine du 22 octobre au 26 octobre 2021 le dépassement a duré 42 secondes, la semaine du 29 octobre au 2 novembre 2021 quinze secondes, la semaine du 4 au 11 novembre 2021 cinquante-huit secondes, la semaine du 6 au 12 novembre 2021 trente-sept secondes, la semaine du 9 au 15 novembre 2021 trente secondes, la semaine du 23 au 26 novembre 2021 six secondes, la semaine du 24 au 28 novembre 2021 seize secondes, la semaine du 25 au 29 novembre 2021 quinze secondes et la semaine du 30 novembre au 3 décembre 2021 vingt-quatre secondes.

En l'espèce, le tribunal ignore où et dans quelles circonstances ces infractions ont été commises.

Dans la mesure où la vitesse maximale autorisée sur les autoroutes est de 90 km/h pour tous les véhicules routiers dont la masse maximale autorisée dépasse 7.500 kg, et qu'en l'espèce la vitesse maximale constatée par l'employeur était de 98 km/h, il y a lieu de retenir le caractère relativement bénin de ces infractions dont l'employeur fait état.

Au vu des éléments qui précèdent, le tribunal considère que les reproches établis à l'égard du requérant n'autoriseraient pas l'employeur à prononcer un licenciement avec effet immédiat, aucune faute reprochée au salarié n'ayant été suffisamment grave pour rendre la relation de travail immédiatement et irrémédiablement impossible et ce surtout au vu de l'ancienneté du requérant.

En effet, aux termes de l'article 4.2 de la Convention Collective de Travail Transport et Logistique on entend par faute grave du salarié :

« 4.2.1. si de façon malveillante ou en dépit d'un avertissement il met en danger la sécurité de l'entreprise, sa propre sécurité ou celle de tiers ou lorsqu'il provoque des dommages corporels ou matériels;

4.2.2. s'il quitte sans motif valable son travail ou s'il refuse de suivre les ordres de ses supérieurs, sauf si ces ordres entraîneraient pour le salarié un acte malhonnête ou illégal;

4.2.3. si à plusieurs reprises et malgré des avertissements réitérés de son employeur il se présente trop tard à son travail sans motif valable;

4.2.4. si sur le lieu de travail ou dans le cadre de son travail, il se rend coupable de voies de fait ou d'injures graves à l'adresse d'un supérieur hiérarchique, d'un collègue de travail ou d'un tiers pendant son service;

4.2.5. s'il accomplit manifestement mal ou de façon défectueuse le travail qui lui est confié;

4.2.6. s'il se rend coupable d'actes malhonnêtes ou contraires aux bonnes mœurs;

4.2.7. si avec préméditation ou avec une négligence manifeste il cause un dégât à l'employeur;

4.2.8. s'il conduit un véhicule sous l'influence de l'alcool ou d'excitants (drogues), lorsqu'on peut en apporter la preuve. La consommation d'alcool ou d'excitants avant et pendant le travail est interdite ;

4.2.9. s'il a été absent sans permission et sans raison valable ou sans en avoir prévenu préalablement l'employeur;

4.2.10. s'il a été engagé sur la base de faux certificats concernant ses aptitudes;

4.2.11. si les autorisations officielles, tels que certificat d'aptitude professionnelle, permis de conduire ou permis de travail lui sont retirées;

4.2.12. s'il refuse de fréquenter les cours de formation continue exigée par la directive CE 2003/59

4.2.13. en général, s'il manque gravement à ses devoirs ou s'il contrevient à l'exécution correcte de la présente convention collective »

Par conséquent, dans la mesure où il n'est pas établi que les faits retenus à l'égard du requérant ont été commis de manière malveillante ou en étant manifestement négligeant, ils ne sauraient être qualifiés de fautes graves, de sorte qu'il y a lieu de déclarer le licenciement abusif et le requérant peut en principe prétendre à indemnisation.

Quant à l'indemnisation

A l'audience des plaidoiries le requérant a chiffré sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 14.643,91.- euros. Il réclame encore une indemnité de préavis, une indemnité de départ ainsi que l'indemnisation du préjudice moral subi.

➤ Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, il convient de relever que l'article L.124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L. 124-4 et L. 124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

En l'espèce, et compte tenu de l'ancienneté d'PERSONNE1.), celui-ci peut prétendre à un délai de préavis de six mois.

PERSONNE1.) a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à six mois de salaire.

Au vu des pièces versées au dossier et en l'absence de contestations, le tribunal fait droit à la demande du requérant de ce chef qui est dès lors fondée pour le montant réclamé de 22.938,12.- euros (6 x 3.823,02).

➤ Quant à l'indemnité de départ

PERSONNE1.) réclame en outre une indemnité de départ de 7.646,06- euros, correspondant à deux mois de salaire.

L'article L.124-7 (1) du Code du travail prévoit que « *Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L. 124-10, a droit à une indemnité de départ après une ancienneté de services continus de cinq années au moins auprès du même employeur, lorsqu'il ne peut faire valoir des droits à une pension de vieillesse normale; la pension de vieillesse anticipée n'est pas considérée comme pension pour les besoins de l'application du présent alinéa.*

L'ancienneté de services est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article L. 124-9.

...

L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à: - deux mois de salaire après une ancienneté de service continus de dix années au moins ; ».

En l'espèce, le contrat de travail a pris fin le 19 janvier 2022. Au moment de la résiliation du contrat de travail, le requérant avait, dès lors, une ancienneté supérieure à dix ans.

La demande en condamnation de l'employeur à lui payer une indemnité de départ du montant de 7.646,04.- euros (2 x 3.823,02) est dès lors fondée.

➤ Quant aux dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral

Conformément à l'article L.124-12 (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.

Quant au dommage matériel, la partie requérante demande au tribunal de fixer la période de référence du 20 janvier 2022 au 17 mai 2022, jour où elle a signé un nouveau contrat de travail, et de condamner l'employeur à lui payer les revenus qu'elle aurait perçus au cours de la période visée, à savoir le montant de 14.643,91.- euros.

La partie défenderesse s'oppose à cette demande.

Le tribunal constate que le requérant a été licencié en date du 19 janvier 2022 et que les premières recherches d'emploi datent du mois d'avril 2022, soit trois mois après le licenciement.

A cet égard, 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. Les pertes subies ne sont ainsi 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 des efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement.

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).

Force est de constater en l'espèce qu'PERSONNE1.), en s'inscrivant à l'Agence pour le Développement l'Emploi, et en commençant ses recherches d'emploi seulement trois mois après le licenciement, n'a pas fait les efforts nécessaires pour se repositionner rapidement sur le marché de l'emploi.

Dans ces conditions, sa demande en indemnisation du préjudice matériel est à rejeter.

PERSONNE1.) réclame encore à titre d'indemnisation de son préjudice moral le montant de 10.000.- euros.

Le tribunal rappelle qu'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.

En l'espèce, le tribunal considère au vu des faibles efforts faits pour rechercher rapidement un nouvel emploi, qu'PERSONNE1.), n'a pas dû se faire des soucis pour son avenir professionnel.

Sa demande en indemnisation du préjudice moral est dès lors également à rejeter.

Quant à l'irrégularité formelle du jugement

Le requérant formule cette demande à titre subsidiaire pour le cas où le licenciement ne serait pas déclaré abusif.

En l'espèce le licenciement ayant été déclaré abusif, il n'y a pas lieu d'analyser cette demande.

Quant à la majoration du taux d'intérêt

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement.

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.

Cette demande doit partant être déclarée fondée.

Quant à la demande reconventionnelle

A l'audience des plaidoiries du 12 décembre 2023 la société anonyme SOCIETE1.) SA a formulé une demande reconventionnelle et a conclu à la condamnation du requérant à lui payer le montant de 18.440,74.- euros à titre de réparation du préjudice subi.

Elle explique que le mélange de produits occasionné par le requérant en date du 12 janvier 2022 à la station SOCIETE5.) à ADRESSE6.) a coûté à l'entreprise le montant de 18.440,74.- euros.

Le requérant s'oppose à cette demande.

A cet égard il y a lieu de rappeler qu'en application de l'article L.121-9 du Code du travail « *L'employeur supporte les risques engendrés par l'activité*

de l'entreprise. Le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave ».

La jurisprudence a interprété cette disposition en ce sens qu'il y a responsabilité du salarié pour les pertes et dommages subis par l'entreprise que dans les cas dans lesquels le salarié a commis une faute lourde, équipollente au dol, la négligence grossière étant assimilée à une telle faute. (C.S.J., 2 décembre 1993 PERSONNE2.) c/ PERSONNE3.), N° 12594 du rôle ; C.S.J., 2 février 1994, SOCIETE6.) c/ PERSONNE4.), N° 15177 du rôle ; Jurisclasseur droit du travail, verbo : rupture du contrat, faute lourde, éléments de jurisprudence, fasc. 30-76, N° 2 page 2).

La responsabilité du salarié envers son employeur pour dommages causés n'est engagée qu'en cas de faute intentionnelle, ou, en cas de faute non intentionnelle, que s'il s'agit d'une faute lourde ou d'une négligence particulièrement grossière, équipollente au dol, en ce sens que si son auteur n'a pas voulu réaliser le dommage, il s'est comporté comme s'il l'avait voulu (cf. C.S.J., 9 juillet 2009, n° 33786).

Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'un acte volontaire ou d'une négligence grave lui ayant causé un préjudice.

S'il résulte des développements relatifs au caractère abusif du licenciement qu'une erreur de manipulation a été établie à charge du requérant, toujours est-il que l'employeur n'a pas prouvé que cette faute a revêtu le caractère de négligence grave au sens de l'article L.121-9 du Code du travail et de la jurisprudence précitée.

En effet, les dégâts causés n'étaient pas dus à des actes volontaires ou à une négligence grave du salarié de nature à engager sa responsabilité sur base de l'article L.121-9 du Code du travail, mais plutôt à une inadvertance dont les conséquences dommageables comptent parmi les risques engendrés par l'activité de l'entreprise que l'employeur supporte aux termes du même article L.121-9 (cf. C.S.J., 9 juillet 2009, n° 33786).

La demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) SA n'est, dès lors, pas fondée.

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

PERSONNE1.) sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Etant donné qu'il est resté en défaut d'établir l'iniquité requise au vœu de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, sa demande est à rejeter.

Au vu de l'issue du litige, la demande reconventionnelle tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile est également 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.) qu'il chiffre l'indemnisation de son préjudice matériel au montant de 14.643,91.- euros ;

d o n n e a c t e à la société anonyme SOCIETE1.) SA de ses demandes reconventionnelles en paiement du montant de 18.440,74.- euros et en allocation d'une indemnité de procédure ;

d o n n e a c t e à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, qu'il n'a pas de revendications à faire valoir ;

d é c l a r e abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu le 19 janvier 2022 à l'égard de PERSONNE1.) ;

d é c l a r e fondée la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de préavis ;

partant **c o n d a m n e** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) de ce chef le montant de 22.938,12.- euros, avec les intérêts au taux légal à compter du 16 décembre 2022, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

d é c l a r e fondée la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de départ ;

partant **c o n d a m n e** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) de ce chef le montant de 7.646,04.- euros, avec les intérêts au taux légal à compter du 16 décembre 2022, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

d é c l a r e non fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel ;

partant en déboute ;

d é c l a r e non fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral ;

partant en déboute ;

d i t qu'il y a lieu à majoration de trois points du taux d'intérêt à l'expiration du troisième mois qui suit la notification du jugement ;

d é c l a r e non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) SA en paiement du montant de 18.440,74.- euros ;

partant en déboute ;

d é c l a r e non fondée la demande respective des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

partant en déboute ;

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.