

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 411/24
E-TRAV-225/22

Audience publique du 19 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 Fabrice BRENNEIS, en remplacement de Maître Pascal PEUVREL, avocats 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 Christiane GABBANA, avocate à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 13 décembre 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 17 janvier 2023, date à laquelle l'affaire fut fixée au 6 juin 2023.

A l'audience du 6 juin 2023, l'affaire fut refixé au 9 octobre 2023 devant un tribunal autrement composé.

Suite à une ultime remise à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 15 janvier 2024.

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,

le jugement

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 13 décembre 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après : la société SOCIETE1.), 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 ses licenciements successifs qu'il qualifia d'abusifs, les montants de :

- | | |
|--|-------------|
| - Indemnité compensatoire de préavis : | 3.206,20 € |
| - Dommage matériel: | 30.000,00 € |
| - Dommage moral: | 15.000,00 € |
| - Retenue illégale sur salaire : | 175,00 € |

soit en tout 48.381,20 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il réclama encore un montant de 3.500 € à titre de remboursement de ses honoraires d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

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

A l'audience publique du 15 janvier 2024, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) :

- augmenta sa demande relative au préavis à 3.584,16 € ;
- diminua sa demande relative au préjudice matériel à 6.231,16 € ;
- diminua sa demande relative au préjudice moral à 5.000 € ;
- réclama au titre des honoraires d'avocat un montant subsidiaire de 1.160 €.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société SOCIETE1.) réclama - de manière reconventionnelle et à supposer que la retenue sur salaire pratiquée soit déclarée illégale - la condamnation du requérant à lui payer le montant de 175 € du chef du préjudice occasionné à son véhicule de service.

Elle réclama encore une indemnité de procédure de 2.500 € 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 17 février 2022, ayant pris effet le 1^{er} mars 2022, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « chef de chantier ».

Il explique que suivant courrier du 10 octobre 2022, il a été licencié moyennant un préavis du 15 octobre 2022 au 15 décembre 2022 et que, suite à sa demande du 12 octobre 2022, l'employeur lui a fait tenir le 14 novembre 2022 un courrier de motivation libellé comme suit :

« Monsieur,

Suite à la réception le 17 octobre 2022 de votre courrier recommandé nous demandant de vous fournir les motifs à l'origine de votre licenciement avec préavis notifié le 10 octobre 2022, nous vous prions de bien vouloir trouver ci-après les éléments nous ayant conduit à prendre cette décision :

La raison de votre licenciement est une insuffisance professionnelle.

Au cours de l'exécution de votre contrat, nous avons constaté plusieurs manquements au respect des normes SOCIETE2.) applicables sur les chantiers qui vous étaient confiés, entraînant des non qualités et par conséquent un allongement des délais d'exécution et des coûts supplémentaires pour l'entreprise.

En effet, alors que vous étiez en responsabilité, nous avons constaté avec le client au cours d'une visite une non-conformité grave concernant le nettoyage et le dépoussiérage des éléments à peindre, conduisant à un arrêt de chantier, décalant ainsi le planning d'exécution et entraînant des coûts supplémentaires.

Votre certification SOCIETE2.) vous impose une préparation stricte des supports avant application de peinture pour la garantie anti-corrosion requise.

Vos manquements ont d'ailleurs fait l'objet d'observations multiples de la part du directeur général de notre entreprise quant à votre gestion de chantier, ainsi qu'à un entretien informel au cours duquel nous vous avons fait part de notre insatisfaction et où nous vous avons demandé de rehausser vos résultats.

Par ailleurs, d'autres éléments ont été relevés peints avec saleté non nettoyée, pièces inachevées, entraînant là encore un retard dans l'exécution des plannings, représentant des coûts supplémentaires pour l'entreprise.

Enfin, sur les chantiers dont vous aviez la responsabilité, plusieurs vols de matériels ont été commis. Malgré plusieurs rappels à l'ordre, les procédures de fermeture des containers et des véhicules n'étaient pas appliquées.

(...) ».

PERSONNE1.) explique ensuite que par un deuxième courrier du 10 novembre 2022, notifié en cours de préavis, l'employeur a procédé à son licenciement avec effet immédiat dans les termes suivants :

« Monsieur,

Nous sommes au regret de vous informer que nous avons décidé de résilier avec effet immédiat votre contrat de travail conclu en date du 1^{er} mars 2022 pour motif grave, conformément à l'article L.124-10 du Code du travail.

Les motifs de licenciement sont les suivants :

Le 12 octobre 2022 à 15h00, après que la direction vous ait annoncé la résiliation de votre contrat de travail avec préavis, vous vous êtes rendus sur le chantier du P+R Cloche d'Or et avez tenu des propos diffamatoires à notre client envers votre employeur. Ces propos ont été tenus en présence de plusieurs témoins.

Suite à ces propos, le client a convoqué la direction générale dans ses bureaux pour des explications. Les accusations de malfaçon que vous avez proférées ont été immédiatement levées. Pour autant vos propos intolérables ont causé un préjudice de confiance susceptible de remettre en cause la relation commerciale qui nous lie à notre client.

Par ailleurs, le 13 octobre 2022, vous avez refusé de vous déplacer dans nos locaux de ADRESSE2.) afin de remettre le matériel qui restait en votre possession. Vous vous êtes rendu d'autorité à une des succursales françaises du groupe pour remettre votre matériel à un collaborateur qui n'était pas habilité pour le faire, nous mettant donc devant le fait accompli et forçant le collaborateur non habilité à récupérer votre matériel et à en prendre la responsabilité à votre place.

(...) ».

PERSONNE1.) conclut au caractère abusif de ces deux licenciements, les motifs invoqués n'ayant pas été libellés de manière précise.

Il s'oppose à la prise en compte des explications fournies à l'audience, l'employeur ne pouvant être admis à pallier aux lacunes de ses courriers respectifs.

Pour ce même motif, il conclut au rejet des offres de preuve adverses.

Le requérant considère ensuite que les faits reprochés dans le cadre du licenciement pour faute grave ne sont ni réels, ni sérieux et qu'ils ne sont pas établis, la date indiquée en rapport avec le chantier ADRESSE3.) étant erronée et les reproches n'étant basés que sur des oui-dire. Il explique encore qu'à défaut d'indication de la part de l'employeur, il a remis son matériel à l'endroit où il l'a reçu en début de contrat et il conteste avoir imposé pareille remise.

En ce qui concerne le licenciement avec préavis, PERSONNE1.) considère que les pièces adverses ne font pas état de fautes justifiant la résiliation de son contrat de travail. Il s'oppose plus particulièrement aux messages WhatsApp invoqués par la

partie adverse, lesdits messages ayant été rédigés par l'employeur lui-même et n'étant dès lors pas de nature à établir l'insuffisance professionnelle alléguée.

Considérant dès lors ses licenciements comme étant abusifs, le requérant conclut au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 3.584,16 €, le montant ainsi réclamé correspondant aux salaires qu'il aurait touchés jusqu'à la fin de son préavis si l'employeur n'avait pas procédé à son licenciement pour faute grave.

Il réclame encore la somme de 6.231,16 € à titre de réparation de son préjudice matériel. Il demande à cet égard la prise en compte d'une période de référence du 16 décembre 2022 (lendemain de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis) au 31 décembre 2023, tout en expliquant qu'il a retrouvé un nouvel emploi à partir du 21 novembre 2022.

Il conclut ensuite à la réparation de son préjudice moral qu'il évalue à 5.000 €.

PERSONNE1.) reproche finalement à l'employeur d'avoir procédé à une retenue sur sa rémunération de novembre 2022. Il verse à cet égard une fiche de salaire faisant état d'un montant de 175 € à titre de « Frais de remise en état du véhicule de service ».

Le requérant considère qu'il s'agit là d'une retenue illégale, l'employeur devant supporter les risques engendrés par l'entreprise et n'ayant pas prouvé dans son chef l'existence d'un acte volontaire ou d'une négligence grave. Il conteste plus particulièrement le check-up concernant l'état du véhicule, celui-ci ayant été établi de manière unilatérale et sans contre-signature du salarié. Il prétend finalement avoir rendu le véhicule dans l'état dans lequel il l'a reçu en début de contrat.

La société SOCIETE1.) s'oppose à la demande.

Elle considère que les motifs des deux licenciements ont été énoncés avec une précision suffisante, PERSONNE1.) ne pouvant ignorer ce qui lui est reproché puisqu'il n'a travaillé que sur deux chantiers, à savoir :

- le chantier ADRESSE3.), en sous-traitance du client SOCIETE3.),
- le chantier du client SOCIETE4.).

Elle considère encore que les deux licenciements sont basés sur des motifs réels et sérieux.

En ce qui concerne le licenciement avec effet immédiat, elle fait ainsi valoir :

- qu'en date du 10 octobre 2022 (et non du 12 octobre tel qu'erronément indiqué dans le courrier de licenciement), le salarié - suite à l'annonce de son congédiement avec préavis par la directrice administrative et financière PERSONNE2.) et en présence de l'assistante de direction MORALES et du conducteur de travaux PERSONNE3.) - a adopté un comportement agressif à l'égard de la dame PERSONNE2.) en lui hurlant dessus à plusieurs reprises et en se dirigeant en sa direction ;
- qu'ensuite, il est monté à l'étage pour entrer dans le bureau du directeur PERSONNE4.) sans y avoir été invité ;

- que par la suite, il a quitté les bureaux pour se rendre sur le chantier ADRESSE3.) sous le prétexte de vouloir y récupérer des affaires ;
- qu'arrivé sur ledit chantier, il s'est rendu dans le bureau de Monsieur PERSONNE5.), chef de chantier auprès du client SOCIETE3.), où se trouvaient à ce moment tous les responsables du client ainsi que des représentants du maître d'œuvre et du maître d'ouvrage ;
- qu'en présence de toutes ces personnes, il a ouvertement dénigré le travail ainsi que la qualité de la peinture utilisée par la société défenderesse, tout comme il a dénigré PERSONNE6.), sa collègue de travail et conductrice des travaux, en la traitant d'incapable ;
- qu'il a encore affirmé devant toutes ces personnes que la facturation de la société défenderesse était bien trop élevée ;
- que suite à ces propos, PERSONNE4.), le directeur de la société défenderesse, s'est vu convoquer chez le client SOCIETE3.) où il a dû s'excuser pour le comportement du requérant ;
- que les propos reprochés ont causé un préjudice de confiance important susceptible de remettre en cause la relation commerciale avec l'entreprise SOCIETE3.), celle-ci constituant avec la société SOCIETE4.) l'un des plus gros clients de la société défenderesse.

La société SOCIETE1.) fait encore valoir à l'appui de ce même licenciement :

- que suite au congédiement avec préavis du 10 octobre 2022, qui était assorti d'une dispense de travail, le salarié a été invité à remettre son véhicule et son matériel à l'employeur ;
- qu'en date du 13 octobre 2022, il a refusé de se déplacer dans les locaux de la société défenderesse afin d'y remettre lesdits affaires ;
- qu'il a en revanche contacté le sieur PERSONNE7.), responsable atelier de la succursale française de l'employeur, afin de savoir quand il pouvait y déposer lesdites affaires ;
- qu'il a mis ce dernier sous pression en déclarant que le lendemain, il allait partir en vacances de manière prolongée, allégation qui s'est avérée fautive puis qu'il a repris un nouveau travail seulement quelques jours après ;
- que vu que le matériel n'appartenait pas à la succursale et que le personnel de cette dernière n'était pas habilité à le récupérer, le sieur PERSONNE7.) a informé le requérant qu'il ne pouvait pas reprendre le matériel et qu'il devait le restituer à son employeur ;
- que malgré cette information, PERSONNE1.) s'est présenté en France en forçant la remise, affirmant qu'à défaut d'acceptation du matériel, il allait le délaissier sur place sans faire d'état des lieux ;

- que l'employeur a ainsi été mis devant le fait accompli ;
- qu'à l'occasion de l'état des lieux dressé par le sieur PERSONNE7.), il a pu être constaté que les fils du GPS de la voiture étaient arrachés, que l'antenne était cassée, que la serrure était forcée et que l'ensemble du véhicule était dans un état de saleté avancé.

Faisant dès lors valoir que le salarié s'est rendu coupable de propos diffamatoires ainsi que d'un refus d'ordre quant à la remise du matériel, la société SOCIETE1.) conclut au bien-fondé du licenciement avec effet immédiat.

En ce qui concerne l'insuffisance professionnelle reprochée dans le cadre du licenciement avec préavis, la société défenderesse fait valoir :

- que le salarié a été engagé alors qu'il est détenteur d'une carte de certification SOCIETE2.) (Association pour la Certification et la Qualification en Peinture Anticorrosion) ;
- que dans le cadre de l'activité de l'employeur, consistant à mettre en peinture des profilés en acier au moyen d'une peinture anti-corrosion, le requérant s'est vu affecter aux prédicts chantiers ADRESSE3.) et SOCIETE4.) ;
- que toutefois, dès le début de son affectation, il s'est montré peu soucieux des soins apportés aux travaux de sorte qu'il s'est vu rappeler à l'ordre par sa hiérarchie ;
- que malgré ce rappel, il a pu être constaté à l'occasion d'une visite du chantier ADRESSE3.) en date du 19 mai 2022 en présence de l'organisme de contrôle SOCIETE5.), du client SOCIETE3.) et d'un représentant de l'employeur, qu'à différents endroits du chantier, énumérés dans le rapport de visite afférent, la quantité de peinture mise en œuvre était insuffisante, le travail ayant été manifestement bâclé et ne respectant pas les prescriptions SOCIETE2.) ;
- que ce constat a donné lieu à une réclamation du client le 24 mai 2022 ;
- que sur le chantier SOCIETE4.), l'employeur a procédé en date du 24 août 2022 à une visite afin de préparer la réception ultérieure avec le client ;
- qu'à cette occasion, PERSONNE4.) a constaté dix-huit non-conformités ;
- qu'en date du 2 septembre 2022, il a alors demandé à PERSONNE1.) par WhatsApp de les redresser en vue de la réception par le client ;
- que bien que le salarié ait accusé réception de ce message, le client a refusé la réception en date du 5 septembre 2022 alors que toutes les non-conformités n'avaient pas été redressées et que notamment l'un des éléments de la structure en acier, mentionnée dans le message de l'employeur du 2 septembre 2022, était noyé dans la terre sans aucune mise en peinture.

Le salarié ayant dès lors fait preuve d'insuffisance professionnelle, l'employeur conclut également au bien-fondé du licenciement avec préavis.

A l'appui de son argumentation, la société défenderesse se réfère aux éléments du dossier et notamment à plusieurs attestations testimoniales.

Pour autant que de besoin, elle formule encore deux offres de preuve concernant les licenciements respectifs.

A titre subsidiaire et quant aux revendications indemnitaires du requérant, la société SOCIETE1.) fait valoir que le salarié a retrouvé un nouvel emploi quelques jours seulement après la fin du contrat de sorte qu'il ne saurait prétendre à une indemnité compensatoire de préavis.

Elle conteste ensuite le préjudice matériel réclamé, celui-ci n'étant pas imputable à l'employeur mais découlant de la décision du salarié de ne plus travailler qu'à concurrence de 35 heures. Elle en déduit que seul le préjudice subi entre le 11 et le 20 novembre 2022 (soit la période comprise entre le licenciement avec effet immédiat et la reprise de son nouveau travail) doit rester à sa charge. En tout état de cause, elle considère que la période de référence revendiquée est excessive au vu de la faible ancienneté du salarié.

La société SOCIETE1.) conteste encore le principe et le quantum du préjudice moral, celui-ci n'étant pas établi.

Elle s'oppose finalement à la demande relative aux arriérés de salaire.

La société défenderesse estime en effet que la retenue de 175 € effectuée sur le salaire est légale, le préjudice subi ne découlant pas des risques de l'entreprise, tel qu'affirmé par le salarié, mais de la négligence grave de ce dernier.

Sur demande du tribunal, elle se réfère à l'article L.224-3, point 3.a du Code du travail en faisant valoir que la retenue pratiquée concernerait des outils ou instruments nécessaires au travail ou l'entretien de ceux-ci.

A titre subsidiaire, elle réclame de manière reconventionnelle la condamnation d'PERSONNE1.) à lui rembourser la somme de 175 € représentant le préjudice par elle subi. Elle se réfère à cet égard à une facture du 18 novembre 2022 tout en précisant que la retenue ne porte que sur une partie seulement de ladite facture.

Motifs de la décision :

Il est constant en cause que le requérant, engagé par la société défenderesse en qualité de « Chef de chantier » à partir du 1^{er} mars 2022, a fait l'objet de deux licenciements successifs, le premier avec préavis et le second avec effet immédiat.

Il est admis qu'en présence de deux licenciements successifs, il y a lieu d'examiner, en principe, d'abord le bien-fondé du licenciement avec effet immédiat qui a définitivement mis fin aux relations de travail sans pour autant que cela ait pour conséquence que ce dernier remplace, respectivement supprime, le licenciement avec préavis dont le bien-fondé sera apprécié dans une deuxième étape aux fins d'évaluer la demande en dommages et intérêts et la relation causale du préjudice subi suite au licenciement (en ce sens : Cour d'appel, 25 février 2010, n° 32514 du rôle).

Quant au licenciement avec effet immédiat :

En vertu de l'article L. 124-10 paragraphe (3) du Code du travail, « *la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* ».

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

L'indication du ou des motifs du congédiement doit en effet être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement et socialement anormal et de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués et, d'autre part au juge d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient bien à ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée.

En l'espèce, il résulte de la lettre de licenciement avec effet immédiat que l'employeur entend reprocher à son salarié :

- d'une part, des propos diffamatoires tenus suite à la notification de son licenciement avec préavis,
- d'autre part, la remise forcée de son matériel à un endroit autre que le siège de l'entreprise.

Si ce dernier reproche a été énoncé de manière certes sommaire mais malgré tout suffisante pour permettre au salarié d'identifier ce qui lui est reproché, les éléments du dossier ne permettent toutefois pas de retenir en l'espèce l'existence d'une faute grave au sens de l'article L.124-10 (2) du Code du travail, c'est-à-dire d'un fait ou d'une faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Il résulte en effet des pièces versées par la société défenderesse que la facture relative aux dégradations du véhicule que l'employeur reproche au salarié d'avoir remis en France n'a pas été adressée à l'employeur mais que c'est bien la succursale française qui s'est occupée de la réparation. Ledit véhicule est d'ailleurs immatriculé en France de sorte que l'employeur est malvenu de reprocher à son salarié d'avoir forcé la succursale de « *recupérer (son) matériel et à en prendre la responsabilité* ».

Le fait reproché ne constituant dès lors pas - même à le supposer établi - un motif grave de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat, les points I.9 à I.14 de l'offre de preuve de la société défenderesse sont à rejeter pour défaut de pertinence.

En ce qui concerne le comportement consécutif à la notification du licenciement avec préavis, le tribunal considère que l'employeur - en se contentant de faire état de « *propos diffamatoires* » tenus sur le chantier ADRESSE3.), à une date par ailleurs indiquée de manière erronée, sans indiquer ni les circonstances, ni même la teneur exacte des paroles reprochées - n'a pas suffi aux exigences légales et jurisprudentielles en matière de précision.

La supposée connaissance par le salarié des motifs est sans incidence à cet égard, la société défenderesse ayant mis le juge dans l'impossibilité d'apprécier leur gravité et de s'assurer que les faits détaillés à l'audience correspondent bien à ceux que l'employeur avait l'intention de viser dans son courrier de licenciement.

L'employeur ne pouvant être admis à pallier aux carences de sa lettre de licenciement par une mesure d'instruction, les points I.1 à I.8 de son offre de preuve sont dès lors également à rejeter.

Dans la mesure encore où c'est la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et qui est le seul support valant énonciation des motifs, c'est encore à tort que la société défenderesse a fait état à l'audience d'un prétendu comportement agressif du requérant au siège de l'entreprise, ce dernier n'ayant pas été reproché au salarié au moment de son congédiement.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, le licenciement du 10 novembre 2022 est à déclarer abusif.

Quant au licenciement avec préavis :

Aux termes de l'article L. 124-5 paragraphe (2) du Code du travail, 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.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié qu'à la juridiction du travail de connaître les raisons exactes ayant amené l'employeur à prononcer la résiliation du contrat de travail. Le salarié doit ainsi être mis en mesure d'apprécier leur caractère légitime ainsi que l'opportunité d'introduire une action en justice au regard des faits qui se trouvent à la base du licenciement.

Si 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 originale des motifs énoncés et ne saurait permettre à l'employeur d'indiquer des motifs nouveaux.

En l'espèce, l'employeur reproche au salarié une insuffisance professionnelle et estime qu'PERSONNE1.) a engagé sa responsabilité dans le cadre d'un certain nombre de vols.

L'insuffisance professionnelle peut constituer une cause réelle et sérieuse d'un licenciement avec préavis.

Cette insuffisance professionnelle est admise par la jurisprudence en cas d'incapacité de la part d'un salarié d'organiser et de gérer son service ou d'inaptitude à occuper son emploi se manifestant par de nombreux manquements professionnels en ce qui concerne la fonction pour laquelle il a été engagé (Cour d'appel, 29 janvier 2009, n°33436 du rôle; Cour d'appel, 10 janvier 2008, n°32403 du rôle).

L'exécution défectueuse systématique du travail par le salarié constaté sur la durée peut dès lors constituer un comportement fautif permettant à l'employeur de procéder au licenciement de son salarié.

Encore appartient-il à l'employeur d'énoncer de manière précise - dans le cadre de la lettre de motivation - les manquements qui, en raison de leur multiplicité et du caractère répétitif, permettent d'établir l'insuffisance professionnelle alléguée.

Ainsi, la circonstance qu'il ne s'agit pas de faits isolés mais de faits répétitifs s'étalant sur une certaine période ne permet pas d'atténuer les exigences d'une formulation précise renvoyant à des faits concrets.

Dans ces circonstances, le fait pour l'employeur de faire état dans son courrier de motivation de « *plusieurs manquements au respect des normes SOCIETE2.) applicables sur les chantiers qui vous étaient confiés* », d'une « *non-conformité grave concernant le nettoyage et le dépoussiérage des éléments à peindre* » ainsi que d'« *observations multiples de la part du directeur général* » ne permettent ni au salarié, ni au tribunal d'identifier les désordres précis auxquels il entendait se référer, tous les travaux de la société défenderesse étant des travaux de peinture censés correspondre aux normes en question.

Ce motif n'a dès lors pas été énoncé avec une précision suffisante.

Il en va de même en ce qui concerne la prétendue responsabilité du salarié dans le cadre de la commission de vols - motif d'ailleurs non autrement développé à l'audience – l'employeur n'ayant ni précisé les vols dont s'agit, ni expliqué en quoi le salarié en serait responsable.

L'employeur ne pouvant compléter sa motivation lacunaire en rapport avec l'insuffisance professionnelle par une mesure d'instruction tendant à établir les explications fournies à l'audience, le point II de l'offre de preuve est à rejeter.

Le licenciement avec préavis n'étant pas fondé sur des motifs précis, il est à son tour à déclarer abusif.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

Le requérant réclame un montant de 3.584,16 € à titre d'indemnité pour le préavis non respecté du 10 novembre 2022 (date du licenciement avec effet immédiat) au 15 décembre 2022 (fin du préavis initialement accordé).

La société défenderesse estime qu'il y a lieu de déduire de cette indemnité le montant des salaires que le requérant admet avoir touchés pendant cette même période.

Conformément à l'article L.124-6 du Code du travail, le salarié abusivement licencié a droit à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Le contrat de travail ayant été abusivement et prématurément résilié le 10 novembre 2022 alors que le préavis accordé n'était censé expirer qu'en date du 15 décembre 2022, le requérant peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis pour la période par lui indiquée.

L'indemnité compensatoire de préavis constituant un forfait et n'étant pas tributaire du fait que le salarié a retrouvé, dès le 21 novembre 2022, un nouvel emploi, il n'y a pas lieu de retrancher les salaires gagnés par le requérant pendant cette même période (en ce sens : Cour d'appel, 29 juin 2023, n°CAL-2022-00801 du rôle).

La société défenderesse n'ayant pas fait valoir d'autres arguments, il y a lieu de la condamner à payer à PERSONNE1.) le montant réclamé de 3.584,16 €.

Quant aux dommages et intérêts :

Conformément à l'article L.124-12 (1) du Code du travail, le requérant peut prétendre à la réparation des préjudices matériel et moral qu'il a subis du fait de son licenciement abusif.

Suivant décompte actualisé produit en cause, PERSONNE1.) réclame à titre de dommage matériel la somme de 6.231,16 €, ledit montant représentant la différence entre les salaires qu'il aurait perçus auprès de la société défenderesse en l'absence de licenciement et la rémunération effectivement touchée auprès de son nouvel employeur pendant la période du 16 décembre 2022 au 31 décembre 2023.

Il résulte des éléments du dossier que suite à son licenciement avec effet immédiat du 10 novembre 2022, PERSONNE1.) a retrouvé un nouvel emploi dès le 21 novembre 2022 de sorte qu'il ne saurait se voir reprocher de ne pas avoir limité son dommage.

Il ne saurait par ailleurs se voir reprocher d'avoir « choisi » une durée de travail limitée à 35 heures, son nouvel employeur étant établi en France de sorte que la durée de travail convenue correspondant à un contrat de travail à plein temps.

Au vu de la situation sur le marché de l'emploi et de l'âge du salarié (52 ans à la fin du contrat), le tribunal décide qu'il y a lieu de fixer à six mois la période pendant laquelle le préjudice subi est censé se trouver en relation causale avec le licenciement abusif.

La période de référence est dès lors à fixer du 10 novembre 2022 (date du licenciement avec effet immédiat) au 9 mai 2023.

Dès lors que le préjudice matériel en relation causale avec le licenciement abusif s'apprécie *in concreto*, les sommes allouées au requérant au titre de l'indemnité de préavis doivent être prises en considération pour la fixation du préjudice matériel qu'il a réellement subi du fait de son licenciement abusif.

L'indemnité compensatoire de préavis étant censée couvrir la période du 10 novembre 2022 au 15 décembre 2022, seule la période du 16 décembre 2022 au 9 mai 2023 reste à indemniser au titre du préjudice matériel.

Compte tenu du salaire figurant sur ses dernières fiches de paye (3.014,52 € et non le montant revendiqué - mais non autrement expliqué - de 3.120,23 €) ainsi que de la majoration de l'indice à partir du mois de février 2023 (revendiquée par le requérant), PERSONNE1.) aurait touché auprès de son ancien employeur la somme de 14.688,45 €.

Le nouveau salaire tel qu'indiqué dans le décompte du requérant n'ayant pas été contesté, il y a lieu d'admettre que pendant cette même période, PERSONNE1.) a touché auprès de son nouvel employeur la somme de 12.351,32 €.

La demande relative au préjudice matériel est dès lors à déclarer fondée à concurrence de (14.688,45 - 12.351,32 =) 2.337,13 €.

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.

Au vu de l'ensemble des éléments soumis à l'appréciation du tribunal et en tenant compte de la faible ancienneté du requérant au sein de l'entreprise, il y a lieu d'évaluer *ex aequo et bono* à 1.000 € le montant qu'il y a lieu d'accorder à PERSONNE1.) du chef de son préjudice moral.

Quant à l'état du véhicule de service :

Il résulte de la fiche de salaire de novembre 2022 que l'employeur a procédé à une retenue de 175 € à titre de « *frais de remise en état du véhicule de service* ».

Le requérant estime qu'il s'agit d'une retenue illégale et conclut au remboursement du montant retenu à tort.

La société défenderesse s'oppose à cette demande alors qu'elle considère que la retenue a été effectuée à bon droit et conformément aux dispositions de l'article L. 224-3 du Code du travail.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes du prédit article :

« *Il ne peut être fait de retenue par l'employeur sur les salaires tels qu'ils sont déterminés au dernier alinéa de l'article précédent que:*

1. *du chef d'amendes encourues par le salarié en vertu de ce code, en vertu de la loi, en vertu de son statut ou en vertu du règlement d'ordre intérieur d'un établissement, régulièrement affiché;*
2. *du chef de réparation du dommage causé par la faute du salarié;*
3. *du chef de fournitures au salarié:*
 - a. *d'outils ou d'instruments nécessaires au travail et de l'entretien de ceux-ci;*
 - b. *de matières ou de matériaux nécessaires au travail et dont les salariés ont la charge selon l'usage admis ou aux termes de leur engagement;*
4. *du chef d'avances faites en argent.*

Les retenues mentionnées ci-dessus ne se confondent ni avec la partie saisissable, ni avec la partie cessible. Celles énumérées sous 1, 2 et 4 ne peuvent dépasser le dixième du salaire ».

L'article précité énumère donc de façon limitative les hypothèses dans lesquelles l'employeur peut effectuer des retenues sur la rémunération du salarié de sorte qu'il ne saurait imputer sur le salaire du travailleur d'autres sommes qui lui seraient dues par celui-ci.

A la demande du tribunal, l'employeur a estimé que s'agissant d'un véhicule de service remis au salarié, les parties se trouvent dans la troisième hypothèse de l'article L.224-3, à savoir celle de la fourniture au salarié « *d'outils ou d'instruments nécessaires au travail et de l'entretien de ceux-ci* ».

Or, il résulte de sa référence à l'existence d'un préjudice causé par un acte volontaire ou une négligence grave que c'est par rapport aux conditions de la deuxième hypothèse, à savoir celle de la « *réparation du dommage causé par la faute du salarié* », qu'il y a lieu de vérifier la légalité de la retenue effectuée.

Aux termes 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* ».

Afin de justifier la retenue opérée, l'employeur doit dès lors établir un fait tel que visé à l'article L. 121-9 du Code du travail, à savoir un acte volontaire ou une négligence grave du salarié.

Il doit encore prouver l'existence d'un préjudice ainsi qu'un lien causal entre l'acte dommageable et le préjudice qu'il prétend avoir subi.

Or, les pièces versées par la société défenderesse ne permettent pas de conclure à l'existence dans son chef d'un préjudice, alors qu'il y a lieu de rappeler que la facture invoquée par l'employeur concerne un véhicule immatriculé en France et qu'elle n'en est pas le destinataire. Il ne résulte par ailleurs d'aucun élément du dossier que ladite facture aurait en définitive été prise en charge par la société défenderesse.

Il s'ensuit qu'indépendamment de la question de la faute du salarié et des dommages prétendument constatés au moment de la remise du véhicule, la retenue est à qualifier d'illégale faute par l'employeur d'avoir prouvé l'existence dans son chef du préjudice requis.

La demande d'PERSONNE1.) est dès lors à déclarer fondée pour le montant retenu de 175 €.

Au vu des développements ci-avant effectués, il y a lieu de débouter la société défenderesse de sa demande reconventionnelle formulée à titre subsidiaire.

Quant au remboursement des frais d'avocat :

Le salarié réclame un montant de 3.500 €, sinon de 1.160 € à titre de remboursement de ses frais et honoraires d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

La société défenderesse s'oppose à la demande, aucune faute n'étant prouvée et le préjudice étant contesté. Elle estime par ailleurs que la demande fait double emploi avec l'indemnité de procédure réclamée.

Par arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation a retenu que les frais non compris dans les dépens, partant également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Force est toutefois de constater que dans le cadre de la présente procédure, la représentation par voie d'avocat n'est pas obligatoire.

Dans ces conditions, le tribunal considère que le choix du requérant de faire gérer son litige par une tierce personne ne saurait être opposable à l'employeur dans la mesure où il ne s'agit pas d'un préjudice imputable à une faute de la partie adverse, mais d'un choix délibéré dont PERSONNE1.) doit seul supporter les éventuelles conséquences.

Il n'y a dès lors pas lieu de faire droit à cette demande.

Quant aux indemnités de procédure :

Le requérant ayant dû exposer des frais 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 société défenderesse ne saurait prétendre à une indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

Quant à l'exécution provisoire :

Aux termes de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

Il y a dès lors lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement en ce qui concerne le montant de 175 € accordé au requérant du chef de la retenue sur salaire.

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 ;

reçoit la requête en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de la modification de ses demandes ;

donne acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de ses demandes reconventionnelles ;

déclare les licenciements des 10 octobre 2022 et 10 novembre 2022 abusifs ;

dit la demande d'PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 3.584,16 € ;

dit sa demande relative au préjudice matériel fondée à concurrence du montant de 2.337,13 € ;

dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 1.000 € ;

dit sa demande relative aux arriérés de salaire fondée pour le montant de 175 € ;

partant,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 7.096,26 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 13 décembre 2022, jusqu'à solde ;

dit la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) relative au véhicule de service non fondée ;

en déboute ;

dit la demande d'PERSONNE1.) en remboursement de ses honoraires d'avocat non fondée ;

en déboute ;

dit la demande d'PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 700 € ;

partant,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € ;

dit la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) relative à l'indemnité de procédure non fondée ;

en déboute ;

ordonne l'exécution provisoire du jugement nonobstant appel et sans caution pour le montant de 175 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) 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, greffière,*

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.