

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1396/24
E-TRAV-237/22

Audience publique du 17 juin 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 Lucas LUTHI, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Karim SOREL, avocat à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 19 décembre 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 23 janvier 2023, date à laquelle l'affaire fut fixée au 17 avril 2023.

Suite à quatre remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 13 mai 2024.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendues 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 19 décembre 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants de :

- | | |
|------------------------|-------------|
| - Préjudice matériel : | 16.908,94 € |
| - Préjudice moral : | 3.000,00 € |

soit en tout 19.908,94 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Il réclama encore le paiement d'un montant de 8.947,26 €, sinon de 8.052,53 € à titre de perte d'une chance d'acquérir une ancienneté de dix années de service suite à son licenciement abusif.

Le requérant demanda finalement une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

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

A l'audience publique du 13 mai 2024, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel à 12.625,90 €.

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.) à partir du 18 mai 2012.

Il explique que suivant avenant du 18 décembre 2019, ledit contrat a été repris par la société défenderesse dans le cadre du transfert du client SOCIETE3.).

Il explique ensuite qu'en date du 8 décembre 2021, l'employeur l'a convoqué à un entretien préalable et que suivant courrier du 17 décembre 2021, il s'est vu licencier moyennant un préavis du 1^{er} janvier 2022 au 30 avril 2022, le salarié ayant ainsi disposé - à quelques jours près - d'une ancienneté de dix ans.

Le requérant expose finalement que suivant courrier du 17 décembre 2021, il s'est vu notifier les motifs dudit congédiement.

PERSONNE1.) explique avoir contesté contre le prédit licenciement par courrier du 2 février 2022, les motifs n'ayant pas été énoncés avec la précision requise.

Il considère encore que lesdits motifs ne sont pas réels. Ainsi, il fait valoir :

- que le licenciement n'est basé que sur de simples suppositions ;
- que contrairement aux allégations adverses, il ne s'est nullement assoupi sur le canapé du Mailroom ;
- qu'il n'a pas non plus été établi qu'un réveil ou un téléphone se soit mis en marche, le rapport d'incident tout comme les enregistrements invoqués n'ayant pas été versés et l'employeur ayant de manière erroné interprété une situation dont il ne connaît pas le déroulement ;
- qu'en effet, souffrant d'une mauvaise circulation sanguine et se trouvant sous traitement médicamenteux, le salarié a tout simplement surélevé ses jambes, douloureuses après 58 heures de nuit sans coupure ;
- qu'il est toutefois contesté qu'il soit ainsi resté assis sur le canapé pendant trente minutes ;
- qu'il est encore normal que la procédure en cas de malaise n'ait pas été respectée, le salarié n'ayant pas été victime d'un malaise ;
- que contrairement encore à la motivation fournie, il a informé son collègue de travail qu'il irait dans le Mailroom avec tous les moyens de communication nécessaires à sa portée.

PERSONNE1.) conclut dans ce contexte au rejet de l'attestation du témoin PERSONNE2.), ses déclarations étant contradictoires.

Il conclut encore au rejet de l'offre de preuve adverse, celle-ci n'étant pas pertinente.

Le requérant considère finalement qu'au vu de son ancienneté, son prétendu assoupissement d'une trentaine de minutes n'est pas suffisamment grave pour justifier le licenciement intervenu.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame un montant de 12.625,90 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi pendant les huit mois suivant la fin de son préavis (soit du 1^{er} mai 2022 au 31 décembre 2022).

Si aux termes de sa requête, il admet avoir retrouvé un nouvel emploi dès le 24 octobre 2022, il explique à l'audience que le montant réclamé correspond à la différence - pendant la prédite période - entre le salaire qu'il aurait gagné en l'absence de licenciement et les indemnités de chômage touchées du 30 mai 2022 au 7 décembre 2022 ainsi que du 7 décembre 2022 au 31 décembre 2022.

Le requérant réclame encore l'indemnisation de son préjudice moral qu'il évalue à 3.000 €

PERSONNE1.) fait finalement valoir qu'en l'absence de licenciement abusif en date du 17 décembre 2021, il aurait acquis une ancienneté de dix années dès le 18 mai 2022 - soit 18 jours seulement après la fin de son préavis.

Expliquant ne pas avoir commis de faute justifiant un licenciement pendant la période du 17 décembre 2021 au 18 mai 2022, il considère qu'il aurait nécessairement acquis pareille ancienneté, celle-ci lui ayant permis de prétendre à un préavis supplémentaire de deux mois ainsi qu'à une indemnité de départ supplémentaire d'un mois (soit en tout à un montant supplémentaire de 5.964,84 + 2.982,42 = 8.947,26 €).

Le licenciement attaqué ayant entraîné la perte d'une chance d'acquérir cette somme, le requérant réclame l'indemnisation d'un préjudice évalué principalement à 8.947,26 €, sinon subsidiairement à 8.052,53 € en retenant une chance de 90% d'acquérir l'ancienneté requise.

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

Elle considère que les fautes invoquées ont été énoncées avec une précision suffisante, le salarié ayant manifestement compris ce qui lui est reproché.

Elle considère encore que le comportement invoqué constitue un motif réel de licenciement, le requérant ayant fait une sieste de 30 minutes pendant son temps de travail alors qu'il était censé faire une ronde.

A l'appui de son argumentation, elle fait valoir :

- qu'en date du 10 novembre 2021, le client SOCIETE3.) lui a remis une radio qui avait été portée disparue depuis la fin de service du requérant ;
- que ladite radio ayant été retrouvée sous les coussins d'un canapé du Mailroom, elle en a vérifié la provenance en consultant les enregistrements de vidéo-surveillance ;
- qu'elle a ainsi pu se rendre compte que le salarié s'était installé sur le canapé pour y faire la sieste ;
- que ces enregistrements font encore apparaître en image et en son que son réveil s'est allumé après une trentaine de minutes ;
- que lors de son entretien préalable, le salarié a fait état d'un malaise pour justifier la situation ;
- que toutefois dans cette hypothèse, il aurait dû suivre une procédure spécifique, procédure qui n'a pas été respectée ;
- que par la suite, le salarié a fait état de problèmes de circulation sanguine au niveau des jambes ;
- que l'employeur n'est toutefois pas au courant de tels problèmes de santé, ceux-ci ne résultant d'aucun élément du dossier et demeurant partant contestés ;
- que l'employeur n'est par ailleurs pas responsable de tels problèmes, le salarié n'ayant pas travaillé 58 heures d'affilé mais n'ayant presté que 42 heures conformément à la convention collective (+ 8 heures fériées non travaillées le 1^{er} novembre 2022).

La société défenderesse considère finalement qu'au vu de l'activité de l'employeur dans le domaine de la sécurité, le comportement du salarié constitue un motif sérieux de licenciement nonobstant l'ancienneté revendiquée, cette dernière ayant d'ailleurs été prise en compte pour lui épargner un licenciement avec effet immédiat.

Considérant que le caractère réel et sérieux des motifs résulte à suffisance des éléments du dossier, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. conclut au rejet pur et simple des demandes indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve.

A titre plus subsidiaire, la société défenderesse s'oppose au préjudice matériel réclamé, le salarié n'ayant pas procédé à une recherche sérieuse d'un nouvel emploi.

Elle s'oppose encore à l'indemnisation du préjudice moral.

Elle conteste finalement toute perte d'une chance, la demande afférente dépassant les indemnités prévues par la loi et étant dès lors à rejeter tant dans son principe que dans son quantum. Elle conteste par ailleurs l'existence de la chance alléguée, rien ne permettant d'écarter la possibilité d'un licenciement pour autre cause avant l'acquisition de l'ancienneté revendiquée.

Motifs de la décision :

Il est constant en cause que suivant contrat de travail conclu avec la société SOCIETE2.) en date du 18 mai 2012, le salarié a été embauché en qualité d'agent de sécurité et affecté en cette qualité au chantier du client SOCIETE3.).

Suite à la reprise dudit client par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., le salarié a été repris par la société défenderesse suivant avenant du 18 décembre 2019.

Par courrier du 17 décembre 2021, il s'est vu licencier moyennant le préavis légal de quatre mois.

Par courrier parallèle du 17 décembre 2021, il s'est encore vu notifier les motifs du prédit licenciement, le salarié ne semblant plus par la suite avoir demandé les motifs de son congédiement.

Quant à la précision des motifs :

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail, l'employeur qui a procédé au licenciement de son salarié et qui est saisi par ce dernier endéans le délai légal d'un mois d'une demande afférente est tenu d'énoncer avec précision 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.

La jurisprudence considère que ces motifs doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et leur 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 preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués et, d'autre part, au juge de vérifier si les motifs invoqués et les faits se trouvant à leur base, discutés, affirmés ou combattus devant lui, s'identifient à ceux sur lesquels l'employeur s'est appuyé dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

En l'espèce cependant, le salarié s'est vu licencier et s'est vu communiquer les motifs afférents par deux courriers séparés, envoyés par la société défenderesse en date du 17 décembre 2021.

Le salarié n'a pas estimé nécessaire de demander la communication de motifs de licenciement plus précis.

Or, si un employeur résilie le contrat de travail avec préavis en indiquant spontanément des motifs et que le salarié ne fait pas de demande de communication de motifs dans le délai légal, ce dernier est présumé être suffisamment informé par ceux communiqués.

L'omission pour le salarié de demander les motifs dans un délai légal d'un mois privant éventuellement l'employeur d'amplifier les motifs respectivement de les préciser, a amené les juridictions à décider que le salarié ne sera plus en droit de contester la précision des motifs invoqués (Cour d'appel, 16 juin 2005, n°29338 du rôle ; Cour d'appel, 1er décembre 2005, n°29512 du rôle).

Il découle de ce qui précède que le licenciement du 17 décembre 2021 ne saurait être déclaré abusif pour cause d'imprécision des motifs, l'employeur étant recevable de fournir à l'audience toutes explications de nature à préciser les motifs spontanément invoqués (en ce sens : Cour d'appel, 16 juin 2005, op.cit.).

Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

Les parties sont en désaccord quant au caractère réel et sérieux des motifs invoqués à l'appui du licenciement.

S'agissant d'un problème de preuve, il y a lieu de rappeler les dispositions applicables en la matière.

Aux termes 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 ».

L'article L. 124-5 (3) dispose en revanche que le salarié qui, tel qu'en l'espèce, n'a pas exercé dans le délai prévu la faculté de demander les motifs de son licenciement conserve le droit d'établir par tous moyens que son licenciement est abusif.

La jurisprudence a été amenée à interpréter cette apparente contradiction de la manière suivante.

Si l'employeur résilie le contrat de travail avec préavis sans indiquer de motifs et que le salarié ne demande pas ces motifs endéans le délai légal, il appartient à ce dernier, en application de l'article L. 124-5 (3), d'établir par tous les moyens que le licenciement est abusif (en ce sens : Cour d'appel, 18 décembre 2008, n°33093 du rôle).

S'il résilie en revanche le contrat de travail avec préavis en indiquant spontanément des motifs et que le salarié ne demande pas de communication de motifs dans le délai légal, il pourra contester le caractère réel et sérieux des motifs spontanément indiqués et dans ce cas, la charge de la preuve des faits reposera sur l'employeur (cf. : Cass., 15 février 2011, Pas. 32, p.4 ; Cour d'appel, 2 février 2012, n°35549 du rôle).

Il s'ensuit qu'au vu des contestations de PERSONNE1.) par rapport aux motifs spontanément indiqués par l'employeur dans son courrier du 17 décembre 2021, la charge de la preuve desdits motifs incombe à la partie défenderesse.

Afin d'établir les faits ainsi reprochées, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. verse deux attestations testimoniales et formule une offre de preuve.

Il résulte de l'attestation d'PERSONNE3.) qu'à l'occasion de sa prise de poste du 10 novembre 2021 à 05.00 heures en qualité de chef de poste auprès du client SOCIETE3.), elle s'est rendu compte de la disparition de l'une des quatre radios normalement présentes (il s'agit en réalité d'un émetteur-récepteur, c'est-à-dire d'un walkie-talkie).

Elle explique encore que vers 10.00 heures du même jour, le salarié PERSONNE4.) du département Mailroom de SOCIETE3.) lui a ramené la radio perdue, le client ayant retrouvé ledit équipement sous le coussin d'un canapé au Mailroom.

Les déclarations dudit témoin n'ayant pas fait l'objet de contestations particulières, il est donc établi que le client SOCIETE3.) a retrouvé sur l'un de ses canapés un walkie-talkie normalement utilisé par les agents de l'entreprise censée assurer la sécurité du site.

Il résulte ensuite des déclarations du Branch Manager PERSONNE2.) qu'après avoir été informé en date du 12 novembre 2021 du prédit incident et après avoir reçu l'accord du client SOCIETE3.), il s'est à plusieurs reprises à partir du 29 novembre 2021 rendu sur ledit site afin de comprendre comment cet équipement avait pu disparaître pour ensuite être retrouvé sur ledit canapé.

Le témoin indique à cet égard qu'à l'occasion du visionnage des enregistrements surveillant le Mailroom de SOCIETE3.), il s'est rendu compte que pendant la nuit du 9 au 10 novembre 2021 à 03 h 13 min 35 s, PERSONNE1.) est entré dans ledit local et qu'il s'est assis sur ledit canapé.

Il précise encore qu'à 03 h 13 min 52 s, les pieds du salarié ont quitté le sol.

Il atteste finalement qu'à 03 h 44 min 57 s, un écran de téléphone s'est illuminé et que le salarié a quitté le local à 03 h 49 min 14 s.

Contrairement aux allégations du requérant, le fait pour PERSONNE2.) d'avoir affirmé que « *l'organisation de nos rondes ne nécessitent pas le passage dans ce local bien que celui-ci puisse être traversé lors des rondes* » n'est pas contradictoire.

Ladite affirmation n'est par ailleurs pas de nature à mettre en doute la sincérité des autres déclarations du témoin qui, avec toute la précision requise, relate les faits dont il a pu se rendre compte lors du visionnage des enregistrements.

Il a ainsi notamment confirmé que le requérant s'est couché et qu'il est ainsi resté allongé de 03.13 heures à 03.44 heures, soit pendant approximativement trente minutes.

Les constatations du témoin concordent par ailleurs aux propres déclarations du requérant, ce dernier n'ayant contesté ni sa présence au Mailroom dans la nuit du 9 au 10 novembre 2021, ni l'utilisation du canapé s'y trouvant.

PERSONNE1.) n'a par ailleurs pas contesté que la radio retrouvée est bien celle qu'il admet avoir emportée lors de sa ronde, le salarié ayant lui-même indiqué qu'il s'est rendu au Mailroom avec « *tous les moyens de communication nécessaires à sa portée* ».

Il résulte par ailleurs de l'attestation PERSONNE2.) que vers 03.49 heures, le requérant a quitté le local sans sa radio, déclaration qui se trouve là encore confirmée par la circonstance que l'équipement en question a ultérieurement pu être retrouvé par le client SOCIETE3.) en dessous d'un coussin dudit canapé.

Il résulte dès lors des éléments d'ores et déjà soumis au tribunal que pendant son service de nuit du 9 au 10 novembre 2021, PERSONNE1.) s'est rendu au Mailroom du client SOCIETE3.), qu'il s'est couché sur un canapé en restant allongé pendant trente minutes et qu'en reprenant son travail et jusqu'à la fin de son service, il ne s'est pas rendu compte qu'il avait perdu son walkie-talkie.

Il importe peu à cet égard de savoir si en étant ainsi couché, le requérant s'est assoupi et s'il s'est réveillé ou non suite à la mise en marche, programmée ou fortuite, de son téléphone, le salarié n'ayant en tout état de cause pas fait le travail pour lequel il s'est fait embaucher, qu'il était censé exécuter et pour lequel il était rémunéré.

L'offre de preuve de l'employeur est dès lors à rejeter pour défaut de pertinence.

Il ne résulte par ailleurs pas des éléments du dossier que le comportement du salarié puisse être justifié par des considérations d'ordre médical, le requérant n'ayant en effet versé aucune attestation ou certificat médical de nature à confirmer l'existence des problèmes de santé dont il a fait état.

Lesdits problèmes de santé n'ayant pas établis, le salarié ne saurait dès lors pas non plus en voir imputer la responsabilité à l'employeur, PERSONNE1.) n'ayant d'ailleurs pas expliqué en quoi la durée de travail alléguée serait contraire aux dispositions de la convention collective.

Dans ces circonstances, le tribunal considère que le fait pour le requérant de « surélever ses jambes » sur le canapé du client pendant le temps où il était censé assurer la sécurité du site constitue, même en tant que fait unique, un comportement de nature à ébranler la confiance que tout employeur doit nécessairement avoir dans son personnel afin de maintenir la relation de travail, ledit comportement constituant non seulement un manque de loyauté mais étant encore de nature à pouvoir nuire à la réputation de l'employeur, ce dernier ayant l'obligation de justifier l'incident par rapport au client ayant retrouvé l'équipement perdu.

L'ancienneté revendiquée par le requérant n'est pas de nature à rendre le licenciement abusif, ladite ancienneté n'étant pas susceptible de justifier le comportement mais le rendant d'autant plus insupportable dans le chef de l'employeur qui, au vu de l'expérience revendiquée par le requérant et du domaine spécifique dans lequel il est actif, doit pouvoir compter sur le professionnalisme de son salarié.

S'il est par ailleurs vrai que PERSONNE1.) pouvait se prévaloir de la reprise d'une ancienneté cumulée de presque dix ans, il convient toutefois de rappeler qu'il n'est entré aux services de la société défenderesse qu'au courant de l'année 2019, soit deux ans à peine avant son licenciement.

Le tribunal considère qu'au vu de l'ensemble de ces considérations, on ne saurait reprocher à la société défenderesse d'avoir licencié le requérant avec préavis.

Le congédiement étant dès lors à déclarer fondé, le requérant est à débouter de l'ensemble de ses revendications indemnitaires en rapport avec le caractère prétendument abusif de son licenciement.

Quant à l'indemnité de procédure :

Au vu de l'issue du litige, PERSONNE1.) ne saurait prétendre au paiement d'une indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

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 réduction de sa demande relative au préjudice matériel ;

déclare le licenciement du 17 décembre 2021 fondé et justifié ;

dit les demandes de PERSONNE1.) en obtention de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral et pour perte d'une chance non fondées ;

en déboute ;

dit sa demande relative à l'indemnité de procédure non fondée ;

en déboute ;

condamne PERSONNE1.) 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.