

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 349/24
E-TRAV-119/23

OPPOSITION

Audience publique du 8 février 2024

Dans la cause entre:

PERSONNE1.), demeurant à D-ADRESSE1.),

- ***partie demanderesse originaire et partie défenderesse sur opposition*** - comparant par Maître Virginie BROUNS, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats à la Cour, demeurant tous les deux professionnellement à Luxembourg, à l'audience publique du 11 janvier 2024,

et:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions et immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

- ***partie opposante et partie défenderesse originaire*** - comparant par Maître Joëlle CHOUCROUN, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg, à l'audience publique du 11 janvier 2024.

Faits:

Les faits et rétroactes résultent à suffisance d'un jugement rendu par le tribunal du travail de céans en date du 6 juillet 2023, inscrit au répertoire fiscal sous le numéro 1428/23, dont le dispositif est conçu comme suit:

« le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre salariés et employeurs, statuant contradictoirement à l'égard de PERSONNE1.) et par défaut à l'égard la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.:

reçoit la requête en la pure forme;

déclare abusif le licenciement prononcé par courrier recommandé daté du 15 novembre 2022;

déclare la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fondée pour un montant de 5.709 € (cinq mille sept cent neuf euros);

déclare la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel subi du fait du licenciement non-fondée et en déboute;

déclare la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral subi du fait du licenciement fondée à concurrence d'un montant de 800 € (huit cents euros);

partant

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à payer à PERSONNE1.) de ces chefs un montant de (5.709 + 800=) 6.509 € (six mille cinq cent neuf euros), avec les intérêts légaux à partir du 8 mai 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à remettre à PERSONNE1.) la fiche de salaires du mois d'octobre 2022 dans un délai de quinze jours à partir de la date de la notification du présent jugement sous peine d'une astreinte de 50 € (cinquante euros) par jour de retard;

dit que l'astreinte cessera de produire ses effets au-delà du montant de 1.000 € (mille euros);

dit la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile non-fondée et en déboute;

dit qu'il n'y a lieu à exécution provisoire du présente jugement hormis la condamnation en remise de la fiche de salaires du mois d'octobre 2022;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à tous les frais et dépens de l'instance. »

Suite à la requête en opposition datée du 18 juillet 2023 et déposée en date du 19 juillet 2023 au greffe de la justice de paix de céans par Maître Joëlle CHOUCROUN, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg, au nom et pour compte de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l., les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître à l'audience publique du tribunal du travail de céans du 5 octobre 2023 pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

A l'appel de la cause, Maître Benoît MARECHAL, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg, se présenta pour PERSONNE1.).

La mandataire de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. sollicite néanmoins l'exoine. L'affaire fut remise péremptoirement à l'audience publique du 11 janvier 2024.

A l'appel de la cause à cette audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. comparut par Maître Joëlle CHOUCROUN, avocat à la Cour, préqualifiée, tandis que PERSONNE1.) comparut par Maître Virginie BROUNS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat à la Cour, préqualifié.

A la demande des parties l'affaire fut utilement retenue.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens, explications et demandes plus amplement retenus dans les considérants du jugement qui suit.

Sur ce, le tribunal du travail de céans prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé, le

jugement qui suit:

Il convient de rappeler que par requête déposée au greffe de la justice de paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 8 mai 2023, PERSONNE1.) avait fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. devant le tribunal du travail de céans aux fins d'entendre déclarer abusif le licenciement prononcé par courrier du 15 novembre 2022 et aux fins de l'entendre condamner à lui payer:

- 5.709,00 € au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, ce montant à allouer avec les intérêts légaux à partir du 22 novembre 2022, date de la contestation du licenciement, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde;
- 5.506,40 € en indemnisation du préjudice matériel subi du fait du congédiement, ce montant à allouer avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde;
- 3.000,00 € en indemnisation du préjudice moral subi du fait du congédiement, ce montant à allouer avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Par la même requête, PERSONNE1.) avait également réclamé la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à lui transmettre le bulletin de salaire du mois d'octobre 2022 sous peine d'une astreinte non-comminatoire de 100 € par jour de retard à compter du quinzième jour suivant la notification de la décision à intervenir.

Il avait en outre réclamé la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € en application de dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il avait finalement conclu à l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

Par jugement du 6 juillet 2023 rendu par le tribunal du travail de céans, statuant par défaut à l'encontre de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. qui ne s'était ni présentée par l'un de ses représentants légaux, ni fait représenter par un mandataire à l'audience publique du 1^{er} juin 2023 bien que régulièrement convoquée, le tribunal du travail avait:

- reçu la demande de PERSONNE1.) en la forme;
- déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat dont objet;
- déclaré la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fondée pour un montant de 5.709 €;
- déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel subi du fait du licenciement dont s'agit;
- déclaré la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral subi du fait du licenciement dont objet fondée pour un montant 800 €;
- condamné en conséquence la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à payer à PERSONNE1.) un montant de 6.509 € avec les intérêts légaux à partir du 8 mai 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde;
- condamné la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à remettre à PERSONNE1.) la fiche de salaire du mois d'octobre 2022 dans un délai de 15 jours à partir de la notification du jugement dont s'agit, le tout sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard;
- dit que l'astreinte cesserait de produire ses effets au-delà du montant de 1.000 €;
- dit la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure non-fondée et en avait débouté;
- dit qu'il n'y avait pas lieu à exécution provisoire du jugement à intervenir hormis la condamnation en remise de la fiche de salaires du mois d'octobre 2022;
- condamné la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ce jugement fut notifié à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. selon avis de réception établi par les services postaux en date du 10 juin 2023 (en fait le 10 juillet 2023).

Par requête déposée en date du 19 juillet 2023 au greffe de la justice de paix de et à Esch-sur-Alzette, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. a formé opposition contre ledit jugement. A l'appui de son acte d'opposition, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. exposait que le licenciement était fondé sur une absence injustifiée, partant un abandon de poste commis la veille du licenciement, soit le 14 novembre 2022, malgré avertissement antérieur pour un fait identique commis quelques semaines plus tôt.

Moyen et arguments des parties

Dans l'acte d'opposition, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. argumentait en premier lieu que l'absence injustifiée du salarié en date du lundi 14 novembre 2022, sans avoir informé l'employeur d'une éventuelle absence en raison d'une incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, est un motif suffisamment grave pour rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail. Elle soutenait d'ailleurs que le fait reproché

faisait suite à une première absence injustifiée en date du 31 octobre 2022, fait dont le salarié avait été averti.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soutenait à l'appui de son acte d'opposition que son domaine d'activité requérait une organisation stricte notamment quant à la répartition des ouvriers sur les différents chantiers afin de pouvoir respecter les délais et que l'absence inattendue et injustifiée de PERSONNE1.) avait été la cause d'une gêne importante ayant retardé la bonne marche de l'entreprise et ayant nui à la réputation de l'employeur.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soutenait en second lieu que la lettre de congédiement était rédigée de manière suffisamment précise pour attribuer au fait reproché, un savoir un « *abandon de poste* », le caractère d'un motif grave. Elle se prévalait encore des dispositions de l'article L.124-10(3) du code du travail pour affirmer qu'elle pouvait apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport au motif énoncé initialement et que le courrier du 29 novembre 2023 avait pour but d'apporter des précisions complémentaires par rapport au motif déjà énoncé dans la lettre de congédiement. Elle estimait en conséquence que le motif de licenciement, à savoir les absences répétées et injustifiées (voir requête en opposition page 6), avait été indiqué avec la précision requise.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. demandait en conséquence à voir déclarer le licenciement justifié et fondé et à voir débouter PERSONNE1.) de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation du préjudice moral; elle faisait encore valoir que PERSONNE1.) laissait d'établir que le licenciement lui avait causé des soucis et tracas faute de justifier de recherches actives d'un nouvel emploi.

Aux termes du dispositif de la requête en opposition, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. demandait en conséquence à voir déclarer le licenciement du 15 novembre 2022 régulier, justifié et non abusif, à voir confirmer le jugement en ce que le tribunal saisi avait débouté la partie adverse de sa demande en condamnation d'un préjudice matériel, à se voir décharger de toute condamnation, à lui donner acte que tous les documents usuels y compris la fiche de salaires du mois d'octobre 2022 avaient été remis à PERSONNE1.) en temps utile, à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et à voir condamner PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. demandait encore à voir ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

Lors des débats en audience publique du 11 janvier 2024, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soulève en premier lieu l'incompétence territoriale du tribunal de police de céans motif pris que PERSONNE1.) était affecté à un chantier sis à Hamm, de sorte que son lieu de travail se situait dans le ressort du tribunal du travail de Luxembourg.

A titre subsidiaire, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conteste avoir été avertie d'une éventuelle absence du salarié en date du 14 novembre 2022. Elle conteste toute pertinence à l'attestation testimoniale versée par la partie adverse afin d'établir l'information préalable de l'employeur de l'incapacité de travailler du salarié médicalement constatée, faute d'indiquer l'identité du chef d'équipe qui aurait été averti. Elle conteste en tout état de cause que PERSONNE2.) aurait été informé de l'absence, motif pris que ce dernier se trouvait en réunion avec des clients au moment de l'information alléguée. Elle affirme pour le surplus qu'elle avait posté la lettre de licenciement en date du 15 novembre 2022 à 09.55 heures, partant à un moment où elle n'avait pas encore été avertie de l'incapacité de travail.

Elle affirme que l'absence inopinée de PERSONNE1.), qui était attendu sur un chantier à Luxembourg Hamm qui accusait déjà un certain retard, avait désorganisé son activité et avait provoqué le mécontentement de son client.

Elle met encore en exergue la faible durée de la relation de travail.

Elle argumente que l'ensemble de des éléments avaient engendré une rupture de la confiance qu'elle doit pouvoir avoir en son salarié.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. demande en conséquence à voir déclarer le licenciement justifié et fondé et à voir débouter PERSONNE1.) de ses demandes indemnitaires.

A titre subsidiaire, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. offre de prouver par l'audition de deux témoins les faits suivants:

«

1. *Monsieur PERSONNE1.) était attendu sur son chantier - chantier CLE Connection à Luxembourg Hamm - le lundi 14 novembre 2022 à 7.00 heures du matin, il ne s'y est pas présenté aux jour et heure prévus, sans aucune justification;*
2. *Monsieur PERSONNE2.), chef d'équipe, était en réunion à Belval le 14 novembre 2022 à 7.00 heures du matin et n'a réceptionné aucun message ou appel téléphonique de la part de Monsieur PERSONNE1.); il n'a pas été informé d'une prétendue absence ni de sa durée éventuelle;*
3. *Aux dates et heure de l'envoi du courrier notifiant au requérant son licenciement pour abandon de poste, (le lendemain mardi 15 novembre 2022, à 9.55 heures – date et heure d'envoi du courrier de licenciement), Monsieur PERSONNE1.) n'avait toujours pas informé son employeur de son absence de son lieu de travail;*
4. *SOCIETE1.) SARL avait été sommé de rattraper le retard pris sur le chantier CLE (sis à Luxembourg Hamm) et avait ainsi prévu deux plaquistes (Monsieur PERSONNE1.) et un collègue) à compter du 14 novembre 2022 – à la demande du client;*

En effet, la société CLE – par l'intermédiaire de Monsieur PERSONNE3.) – avait adressé un mail le 10 novembre précédant à 10.30 heures (à Messieurs PERSONNE4.) et PERSONNE2.) – SOCIETE1.) -, PERSONNE5.) et PERSONNE6.) – les deux derniers appartenant à CLE) à la société SOCIETE1.) pour exiger la présence de deux plaquistes sur le chantier pour rattraper le retard;

L'absence injustifiée et inattendue de Monsieur PERSONNE1.) sur ce chantier le 14 novembre 2022, ou il devait se rendre, a désorganisé le planning du chantier sur lequel il intervenait et a donné lieu à de nouvelles réclamations de la part de CLE ».

Elle demande au contraire à voir écarter l'attestation testimoniale produite par PERSONNE1.) alors que ladite attestation n'aurait pas été rédigée d'une seule main.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conteste encore tant le préjudice matériel que le préjudice moral tant en leur principe qu'en leur quantum; elle soutient qu'en cas d'absence non-excusee, le salarié doit s'attendre à être licencié.

PERSONNE1.) résiste au moyen d'incompétence territoriale en faisant valoir que la partie défenderesse laissait d'établir que le salarié avait presté son travail exclusivement sinon principalement dans le ressort du tribunal du travail de Luxembourg.

Pour le surplus, PERSONNE1.) maintient sa demande à voir déclarer abusif le licenciement en raison de l'absence de précision de la lettre de congédiement.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) affirme qu'il avait averti son employeur par SMS de son absence et qu'il avait également fait parvenir à son employeur le certificat médical constatant l'incapacité de travailler par SMS. Il verse encore une attestation testimoniale d'un dénommé PERSONNE7.) qui affirme qu'en date du 14 novembre 2022, vers 07.00 heures, il avait averti le chef du chantier où il se trouvait affecté avec son coéquipier que ce dernier ne viendrait pas travailler pour cause de maladie. Il conteste pour le surplus que l'employeur avait posté le courrier de licenciement avant d'avoir été informé de l'incapacité du salarié, et plus particulièrement que l'employeur avait posté le courrier de congédiement en date du 15 novembre 2022 à 9.55 heures.

Il fait valoir qu'en tout état de cause, le fait lui reproché, même à le savoir établi, n'est pas d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement.

Pour le surplus, PERSONNE1.) affirme maintenir ses demandes telles que formulées dans la requête introductive d'instance, y compris la demande en remise de la fiche de rémunération du mois d'octobre 2022.

Il conclut encore au rejet de l'offre de preuve adverse pour défaut de pertinence; il argumente plus particulièrement que la lettre de congédiement ne répond pas aux exigences de précision requises par la loi et par la jurisprudence et que l'employeur ne saurait pallier cette imprécision par une offre de preuve.

Les faits:

Les faits constants en cause tels qu'ils ressortent des pièces soumises à l'appréciation du tribunal peuvent se résumer comme suit:

PERSONNE1.) était entré aux services de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. en qualité de plaquiste à partir du 2 mai 2023 en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée daté du même jour. Le contrat de travail, assorti d'une clause d'essai de 3 mois, portait sur un engagement à raison de 40 heures hebdomadaires et la rémunération initiale avait été fixée à 16,50 € de l'heure à l'indice 877,01.

Par courrier recommandé daté du 15 novembre 2022, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. lui avait notifié son licenciement avec effet immédiat. Ladite lettre lisait comme suit:

« Lettre Recommandée avec Avis de Réception

Concerne: Licenciement avec effet immédiat

Monsieur,

Par la présente, nous sommes au regret de vous informer que nous résilions votre contrat de travail établi le 02/05/2022 et procédons à votre licenciement avec effet immédiate pour l'abandonne de poste.

Conformément à l'article L.124-10 du Code du travail, nous avons décidé de résilier avec effet immédiate votre contrat de travail.

Vous quittez donc définitivement votre poste de travail en date du 15/11/2022 foins de service et serez libre de tout engagement envers notre société a compter de ce moment.

Recevez, Monsieur, l'assurance de nos salutations distinguée ».

Par courrier recommandé daté du 22 novembre 2022, le syndicat représentant les intérêts de PERSONNE1.) contesta au nom et pour compte de ce dernier le licenciement.

Par courrier daté du 29 novembre 2022, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. fit parvenir à PERSONNE1.) une lettre conçue dans les termes suivants:

Appréciation du tribunal

L'opposition relevée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. est recevable pour avoir été interjetée dans les forme et délai des articles 90 et suivants du nouveau code de procédure civile.

Conformément aux dispositions des articles 90 et 91 du nouveau code de procédure civile, l'opposition à un jugement par défaut remet en question, devant le même juge, les points jugés par défaut pour qu'il soit à nouveau statué en fait et en droit: il convient dès lors de statuer à nouveau en fait et en droit sur l'ensemble des points jugés par défaut.

1) quant au moyen d'incompétence territoriale

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conclut à l'incompétence territoriale du tribunal du travail de céans motif pris que PERSONNE1.) avait été affecté à un chantier à Luxembourg Hamm au moment de son congédiement.

PERSONNE1.) se prévaut au contraire du siège social et principal établissement de la société se trouvant dans le ressort de la juridiction du travail de céans, contestant qu'il avait presté son travail caractéristique de la relation de travail exclusivement sinon principalement dans le ressort de la juridiction du travail de Luxembourg.

Etant donné que la partie défenderesse conteste la compétence territoriale de la juridiction saisie, il appartient au requérant de prouver que ce tribunal est territorialement compétent pour connaître de sa demande. En effet, si le déclinaoire de compétence est soulevé, il appartient en effet au demandeur de justifier la compétence du tribunal saisi (en ce sens: Cour d'appel, 25 février 2021, n° CAL-2020-00433 du rôle).

Aux termes de l'article 47 du Nouveau code de procédure civile:

« En matière de contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage, aux régimes complémentaires de pension et à l'assurance insolvabilité, la juridiction compétente est celle du lieu de travail.

Lorsque celui-ci s'étend sur le ressort de plusieurs juridictions, est compétente la juridiction du lieu de travail principal.

Lorsque le lieu de travail s'étend sur tout le territoire du Grand-Duché, est compétente la juridiction siégeant à Luxembourg.

(...) ».

Le tribunal constate à cet égard l'article 6 du contrat de travail signé entre parties prévoit que « *Le lieu de travail prédominant est situé au Luxembourg sans préjudice d'un éventuel déménagement des locaux de l'entreprise* ».

Il résulte des éléments du dossier qu'au moment de la signature du contrat en 2 mai 2022, ainsi que tout au long de la relation contractuelle, ledit siège se situait à ADRESSE2.), soit dans le ressort de la juridiction de travail de céans.

Il est de principe que pour la détermination du lieu de travail il convient d'écarter les possibilités théoriques d'affectation en cours d'exécution du contrat de travail, mais il faut tenir compte de l'affectation réelle du salarié au moment du licenciement (voir notamment : Cour, 12 juillet 2012, numéro 37710 du rôle; Cour, 15 janvier 2015, numéro 40320 du rôle).

S'il est vrai que le salarié a été engagé en tant de plaquiste et qu'en cette qualité, il était amené à se déplacer sur les différents chantiers de l'employeur situés dans tout le pays, il n'en reste pas moins que son travail était organisé et qu'il recevait les ordres de son employeur au siège de la société.

Or, il est de jurisprudence constante que l'affectation du salarié par l'employeur à des lieux différents pour de courtes durées situés en-dehors du ressort judiciaire abritant le siège social de la société ne fait pas perdre au siège social de la société la qualité de lieu de travail. C'est en effet audit siège qu'est organisée l'exécution du travail de la société, que s'y rassemblent les salariés pour se rendre et revenir de différents chantiers (Cour d'appel, 7 juin 2012, n° 36482 du rôle; Cour d'appel, 12 juillet 2012, n°37710 du rôle).

D'autre part, pour créer un rapport suffisant entre le salarié et son lieu de travail, permettant de conclure qu'il s'agit du lieu de travail principal lequel détermine quelle juridiction est territorialement compétente, quelques jours ne sont pas suffisants, mais il faut une certaine durée (voire en ce sens: Cour, 18 décembre 2014, numéro 40211 du rôle; Cour, 9 juillet 2015, numéro 41808 du rôle).

En l'espèce, la seule affirmation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. que PERSONNE1.) était affecté en dernier lieu à un chantier à Luxembourg Hamm, sans préciser d'ailleurs la durée pendant laquelle il s'y était trouvé affecté, est insuffisante pour créer un lien suffisant avec ledit lieu de travail pour en faire le lieu de travail principal.

Il y a dès lors lieu de rejeter le moyen d'incompétence territoriale soulevé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l..

2) quant au licenciement

Il convient de rappeler qu'aux termes de la requête introductive d'instance PERSONNE1.) demande à titre principal à voir déclarer le licenciement abusif motif pris que les motifs du licenciement n'ont pas été indiqués avec la précision requise par la loi et la jurisprudence. Lors des débats en audience publique du 1^{er}

juin 2023, il avait demandé, à titre subsidiaire, à voir déclarer le licenciement abusif pour être intervenu en période de protection contre le licenciement portée par l'article L.121-6 du code du travail. A titre encore plus subsidiaire, il avait contesté tant la réalité que la gravité du motif de licenciement avancé par l'employeur.

L'article L.124-10 (3) du code du travail dispose que:

« 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 ».

Les motifs du licenciement doivent être fournis 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 licenciement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10 (3) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de licenciement abusif.

Cette disposition qui est d'ordre public empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du 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.

En l'espèce, l'employeur se borne à évoquer dans la lettre de licenciement un abandon de poste, sans fournir de plus amples détails quant à la date et à la durée de l'absence alléguée.

Or, la seule affirmation d'un abandon de poste, sans autre précision quant aux circonstances ayant entouré cette absence, y compris les circonstances de temps, ne répond pas à l'exigence de précision de l'article L.124-10 du code du travail.

Certes, selon l'article L.124-11(3) alinéa 2 du code du travail, l'employeur, qui a la charge de la preuve des faits reprochés au salarié, peut en cours d'instance apporter des précisions supplémentaires par rapport aux motifs énoncés.

Cette faculté ne le dispense pourtant pas de se conformer aux exigences de précision des articles L.124-5 et L.124-10 du même code.

En effet, la possibilité offerte à l'employeur d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés ne saurait être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs, et la possibilité de compléter les précisions fournies ne peut suppléer à une absence de précision originaire des motifs énoncés.

Or, pour qu'il y ait possibilité de compléter les précisions fournies dans la lettre de licenciement, les motifs doivent donc avoir été originairement fournis avec précision ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Il y a lieu de rappeler que l'irrégularité du licenciement résultant d'un défaut de motivation de la lettre de congédiement, tel c'est le cas en l'espèce, n'est pas susceptible d'être couverte.

Il convient de constater au contraire que l'employeur a en réalité ajouté des motifs de licenciement, notamment en faisant état dans la requête en opposition d'un précédent avertissement pour une prétendue absence injustifiée en date du 31 octobre 2022.

Dans la mesure où en l'espèce la lettre de licenciement ne contient aucun motif énoncé avec la précision requise et que cette irrégularité ne peut pas être réparée au moyen d'une lettre de motivation subséquente, le licenciement prononcé en date du 15 novembre 2022 est abusif. (cf. Cour, 14 mars 2016, numéro 41852 du rôle).

Par conséquent, il convient de déclarer abusif le licenciement de PERSONNE1.), intervenu par courrier daté du 15 novembre 2022, étant donné que l'imprécision des motifs équivaut à une absence de motifs.

L'examen de l'offre de preuve telle que formulée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. afin d'établir sa version des faits devient dès lors superfétatoire.

3) quant à l'indemnisation

a) quant à l'indemnité compensatoire de préavis

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, compte tenu de son ancienneté de services continus d'un peu plus de 6 mois, PERSONNE1.) pouvait prétendre en principe et en application des dispositions de l'article L.124-3 (2) du code du travail à un délai de préavis de 2 mois.

Il convient de rappeler que l'indemnité compensatoire de préavis constitue un forfait et n'est pas tributaire du fait que le salarié avait retrouvé dès le 9 janvier

2023 (soit avant la fin de la période de préavis que l'employeur aurait dû respecter en cas de licenciement moyennant un préavis) un nouvel emploi (voir dans ce sens: Cour, 2 mai 2013, numéro 36472 du rôle).

Si les fiches de rémunération des mois de septembre 2022 et novembre 2022 renseignent un salaire horaire brut de 17,50 €, le requérant se basait tant dans la requête introductive d'instance que lors des plaidoiries en audience publique du 1^{er} juin 2023 sur un salaire mensuel brut de 16,50 €. Lors des débats en audience publique du 11 janvier 2024, PERSONNE1.) affirme maintenir ses demandes indemnitaires telles que formulées dans l'acte introductif.

Le tribunal ne pouvant statuer au-delà de la demande, il convient de tenir compte pour les besoins de la discussion d'un salaire horaire brut de 16,50 €.

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis est dès lors fondée pour le montant réclamé de (2 x 16,50 € x 173 heures=) 5.709 €.

b) quant à l'indemnisation des préjudices matériel et moral

- le préjudice matériel

PERSONNE1.) réclame de ce chef paiement d'un montant de 5.506,40 €, correspondant à la perte de revenus subie entre la date du licenciement et le 15 février 2023. Il précise qu'il avait retrouvé un emploi moins bien rémunéré à partir du 9 janvier 2023.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le congédiement doit être indemnisé.

Ainsi, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. En effet, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

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.

En l'espèce, il ressort des pièces soumises à l'appréciation du tribunal que PERSONNE1.) a retrouvé un nouvel emploi dès le 9 janvier 2023, soit moins de deux mois après la fin de la précédente relation de travail; il convient partant de retenir, même en l'absence d'éléments probants documentant d'autres démarches entreprises en vue de retrouver le plus rapidement possible un emploi de

remplacement, que PERSONNE1.) a fourni les efforts nécessaires pour minimiser son préjudice.

Au vu des circonstances de l'espèce, il convient de retenir une période de référence de 3 mois.

Or les deux premiers mois de la période de référence sont couverts par l'indemnité compensatoire de préavis.

D'autre part, il ressort du contrat de travail versé en cause que PERSONNE1.) touchait à partir du 9 janvier 2023, contrairement à ce qui avait été exposé dans la requête introductive d'instance, non pas un salaire inférieur au salaire touché auprès de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l., mais un salaire horaire brut de 19 €, soit un salaire supérieur au salaire touché auprès de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l..

Dans ces circonstances, la preuve d'un préjudice matériel laisse d'être établie et il convient de débouter PERSONNE1.) de ce chef de sa demande.

- le préjudice moral

PERSONNE1.) demandait dans la requête introductive d'instance à se voir allouer de ce chef un montant de 3.000 €

Si le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépend aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de rechercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Il convient de retenir au vu des pièces produites en cause que PERSONNE1.) a subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer, compte tenu des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré ainsi que de la faible durée de la relation de travail, à la somme de 800 €.

- 4) quant à la demande en remise de la fiche de salaires du mois d'octobre 2022

PERSONNE1.) réclame la remise de la fiche de salaires du mois d'octobre 2022 sous peine d'astreinte.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. affirme avoir fait parvenir à PERSONNE1.) la fiche de salaires dont objet en temps utile.

En vertu de l'article L.125-7 du code du travail, l'employeur doit remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de traitement ou de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire ou du traitement exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant à la rémunération versée, le taux de rémunération des heures prestées ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature.

Conformément à l'article 1315 alinéa 2 du code civil, l'employeur doit prouver le fait qui a produit l'extinction de l'obligation lui incombant en vertu de la disposition légale précitée.

Or, en l'espèce, l'affirmation de l'employeur qu'il a fait parvenir la fiche de salaire réclamée en temps utile, sans autrement préciser la date voire l'époque de la remise, reste à l'état de pure allégation faute d'être étayée par des éléments probants.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. restant en défaut de prouver qu'elle a suffi à l'obligation légale découlant de l'article L.125-7 du code du travail, il convient de faire droit à la demande de PERSONNE1.) et de condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à lui remettre la fiche de rémunération du mois d'octobre 2022.

Afin d'assurer la remise du document précité, il y a lieu d'assortir la condamnation à prononcer d'une astreinte conformément à l'article 2059 du code civil.

5) quant aux indemnités de procédure

PERSONNE1.) réclame encore la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Aux termes de la requête en opposition, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. réclame la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

L'application de l'article 240 du nouveau code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cour de cassation, 2 juillet 2015, Arrêt N° 60/15, JTL 2015, N° 42, page 166).

Au vu du sort à réserver au litige, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. doit être déboutée de sa demande.

Pour le surplus, PERSONNE1.) laisse d'établir en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les sommes exposées par lui non comprises dans les dépens.

Il convient partant de le débouter de ce chef de la demande.

6) 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.

L'indemnité compensatoire de préavis à allouer ainsi que l'indemnisation du préjudice moral ne constituent pas la contrepartie d'un travail, de sorte que l'article 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne trouve pas à s'appliquer. Les

conditions de l'article 115 du nouveau code de procédure civile ne sont pas non plus remplies en l'espèce. Il n'y a partant pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir de ces chefs.

Il convient finalement de condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. aux frais de la présente instance, y compris les frais de l'instance dont opposition.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement à l'égard des parties et en premier ressort:

reçoit l'opposition en la forme;

la **déclare** recevable;

statuant à nouveau;

déclare abusif le licenciement prononcé par courrier recommandé daté du 15 novembre 2022;

déclare la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fondée pour un montant de 5.709 € (cinq mille sept cent neuf euros);

déclare la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel subi du fait du licenciement non-fondée et en déboute;

déclare la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral subi du fait du licenciement fondée à concurrence d'un montant de 800 € (huit cents euros);

partant

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à payer à PERSONNE1.) de ces chefs un montant de (5.709 + 800=) 6.509 € (six mille cinq cent neuf euros), avec les intérêts légaux à partir du 8 mai 2023, date de la demande en justice initiale, jusqu'à solde;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à remettre à PERSONNE1.) la fiche de salaires du mois d'octobre 2022 dans un délai de quinze jours à partir de la date de la notification du présent jugement sous peine d'une astreinte de 50 € (cinquante euros) par jour de retard;

dit que l'astreinte cessera de produire ses effets au-delà du montant de 1.000 € (mille euros);

dit la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile non-fondée et en déboute;

dit la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile non-fondée et en déboute;

dit qu'il n'y a lieu à exécution provisoire du présente jugement hormis la condamnation en remise de la fiche de salaires du mois d'octobre 2022;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à tous les frais et dépens de l'instance, y compris les frais de l'instance dont opposition.

Ainsi fait et jugé en audience publique à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de:

Daniel LINDEN, juge de paix, président,

Armand ROBINET, assesseur-employeur,

Christian BIOT, assesseur-salarié,

Dominique SCHEID, greffière,

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Daniel LINDEN, juge de paix, président,

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