

**AUDIENCE PUBLIQUE DU VENDREDI, 20 JUIN
2014**

Le tribunal du travail de et à LUXEMBOURG a rendu le jugement qui suit

dans la cause

e n t r e:

X.), ci-avant au service de **la société anonyme SOC.1.**), demeurant à F-(...),

DEMANDEUR, comparant par Maître Franck SIMANS, avocat à la Cour, demeurant à LUXEMBOURG

e t

la société anonyme SOC.1.), établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de et à LUXEMBOURG sous le numéro B (...),

DEFENDERESSE, comparant par Maître Benoît ARNAUNE-GUILLOT, avocat à la Cour, demeurant à LUXEMBOURG.

P R E S E N T S :

- **Françoise SCHANEN**, juge de paix de et à LUXEMBOURG, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à LUXEMBOURG;

- **Nathalie DUCARME**, assesseur - employeur;

- **Jean-Marie SCHNEIDER**, assesseur - salarié;

les deux derniers dûment assermentés;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

F A I T S :

Suite à la requête déposée le 03 avril 2013 au greffe de ce tribunal du travail par **X.**), les parties furent convoquées à l'audience publique du vendredi, 03 mai 2013.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question ci-dessus, Me Benoît ARNAUNE-GUILLOT se présenta pour la société défenderesse et l'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 25 juin 2013 pour plaidoiries.

Par la suite, l'affaire subit un certain nombre de remises contradictoires suite à la demande de l'un ou de l'autre des mandataires des parties (04.10.2013, 22.11.2013, 17.01.2014, 28.02.2014, 22.04.2014).

A l'audience publique du mardi, 22 avril 2014, l'affaire fut contradictoirement fixée au vendredi, 30 mai 2014 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 30 mai 2014, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, les mandataires des parties requérante et défenderesse (Me Franck SIMANS et Me Benoît ARNAUNE-GUILLOT) furent alors entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

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

le jugement qui suit :

Procédure :

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de LUXEMBOURG en date du 3 avril 2013, **X.)** a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme **SOC.1.)**, devant le tribunal du travail de ce siège, aux fins de voir dire le licenciement avec préavis intervenu en date du 30 décembre 2012 abusif et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 15.000 € + p.m. avec les intérêts légaux tels que de droit à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Ce montant se décompose comme suit:

° Préjudice matériel	10.000,00 €,
° Préjudice moral	5.000,00 €,
° Congés non pris	p.m.,

X.) demande la condamnation de son ancien employeur à lui délivrer l'original de sa carte d'impôts, son formulaire U1 dûment complété, ainsi qu'un certificat de travail dans la huitaine de la notification de la décision à intervenir sous peine d'astreinte de 300 € par document manquant et par jour de retard.

Le requérant demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile et l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La demande ayant été faite suivant les forme et délai de la loi est à déclarer recevable.

Lors de l'audience publique du 30 mai 2014, le requérant a demandé acte qu'il renonce à sa demande relative au paiement de congés non pris et à celle relative à la délivrance sous peine d'astreinte des documents sociaux.

Acte lui en est donné.

Aux termes d'un décompte actualisé, le requérant réduit sa demande relative à l'indemnisation de son préjudice matériel. En tenant compte d'une période de référence de 6 mois, il réclame actuellement le montant de 4.882,11 €, déduction faite des indemnités de chômage touchées par le Pôle pour l'Emploi.

Il y a lieu de lui donner acte de la réduction de sa demande en réparation du préjudice matériel.

Faits :

Par contrat de travail à durée indéterminée signé le 1^{er} septembre 2011, **X.)** a été engagé par la société **SOC.1.)** à mi-temps en la qualité de « *technicien événements* ».

Par lettre datée du 30 décembre 2012, **X.)** a été licencié avec un préavis de deux mois prenant cours le 1^{er} janvier 2013 et prenant fin le 28 février 2013. Il a été dispensé de travailler pendant le préavis.

Suite à demande des motifs à la base de son congédiement, la société **SOC.1.)** a motivé le licenciement du requérant aux termes d'un courrier du 6 février 2013, intégralement repris dans la requête introductive d'instance annexée à la minute du présente jugement.

Par lettre recommandée du 26 février 2013, le mandataire de **X.)** a contesté les motifs du licenciement.

Prétentions et moyens des parties :

En premier lieu, **X.)** fait valoir que la lettre de motivation ne revêtirait pas le caractère de précision légalement requis.

Il conteste encore la réalité et le sérieux des motifs invoqués à la base du licenciement. Il est d'avis que les faits lui reprochés seraient dépourvus de tout caractère réel et sérieux. Le licenciement intervenu en date du 30 décembre 2012 serait dès lors abusif.

La société **SOC.1.)** a conclu que les motifs à la base du licenciement de **X.)** seraient énoncés avec suffisamment de précision.

Par ailleurs, les faits reprochés à **X.)** figurant dans la lettre de motivation seraient réels et sérieux justifiant le licenciement de ce dernier. Ces faits résulteraient d'ores et déjà des pièces et des attestations testimoniales versées en cause.

A titre subsidiaire et pour autant que de besoin, il formule une offre de preuve par témoins rédigée dans les termes suivants:

(...)

A titre encore plus subsidiaire et pour autant que le tribunal ne vienne à la conclusion que le licenciement est abusif, la société **SOC.1.)** conteste les montants réclamés à titre de réparation des préjudices matériel et moral tant en leur principe qu'en leur quantum.

Elle conteste l'indemnité de procédure réclamé par le requérant et réclame à son tour une indemnité de procédure de 1.500 €.

Motifs de la décision :

En ce qui concerne la précision des motifs invoqués :

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité 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 d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier, si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

En l'occurrence, la société **SOC.1.)** reproche à **X.):** un manque de professionnalisme dans l'entretien du matériel et de l'entrepôt, des absences au poste de travail voire des refus de travail perturbant l'organisation interne et les prestations prévues dans l'entreprise et un comportement nonchalant.

Or, il faut constater que les motifs énoncés ne répondent pas au caractère de précision exigé par la loi et la jurisprudence dans la mesure où l'employeur se

contente d'énumérer des manquements sans détailler les circonstances de fait concrètes.

En outre, même si l'employeur indique des circonstances de temps, l'emploi de termes vagues tels « *régulièrement* » et l'utilisation pêle-mêle des conjonctions « *et/ou* » entre différents manquements avec renvoi à plusieurs dates énumérées entre parenthèses rendent impossible au tribunal de mettre le reproche dans son contexte et de le cerner dans son ampleur.

Ainsi, en ce qui concerne le reproche tenant au manque d'entretien du matériel, l'employeur indique que le matériel n'a pas été entretenu régulièrement sans pour autant préciser de quel matériel concret il s'agit, quel entretien ce matériel nécessite et en quoi ce matériel n'aurait pas été entretenu par le requérant. La société défenderesse enchaîne en indiquant que le matériel n'aurait pas été vérifié avant l'arrivée chez les clients. Il n'en résulte pas de quel matériel il s'agit et les conséquences de ce manquement. De surcroît, en se contentant de rajouter derrière le reproche du manque d'entretien entre parenthèses différentes dates sans indiquer à quels manquements concrets les dates se rapportent (le matériel mal entretenu ou non vérifié), le motif manque de précision.

En ce qui concerne l'entretien de l'entrepôt, la description du manque d'entretien reste générale et n'est pas entouré des circonstances de fait.

Le reproche tenant à l'absence au poste et au refus de partir en prestation sans détailler les circonstances plus exactes ou les clients/événements concernés est également rédigé de façon non précise, surtout que l'employeur admet dans la phrase suivante que les absences lui ont été notifiées. En ne précisant pas en quoi les absences sont considérées comme injustifiées, le motif manque de précision.

L'employeur reproche encore au requérant des étourderies incessantes qui lui ont valu de casser, perdre ou oublier du matériel de location ou perdu, endommagé des outils de travail (carte sim, téléphone, renault maxity, outils) sans pour autant spécifier quel objet a été cassé, perdu et oublié et dans quelles circonstances. Le motif manque ainsi de précision.

Le manque de ponctualité reproché au requérant reste tout aussi imprécis que les propos déplacés et les critiques que le requérant aurait fait envers l'organisation et le fonctionnement de la société.

En conclusion, il y a lieu de constater que l'offre de preuve produite au sujet des points énoncés ci-avant par l'employeur est à déclarer irrecevable en ce qu'elle n'est ni pertinente ni concluante pour se limiter à reproduire le texte de la lettre de licenciement.

Ainsi, les motifs énoncés ne constituent pas un énoncé suffisamment précis tel qu'exigé par l'article L. 124-5(2) du Code du travail, de sorte qu'ils sont à écarter.

Dans ces conditions, il convient de retenir que le licenciement avec préavis intervenu le 30 décembre 2012 est abusif.

Les dommages-intérêts :

Le dommage matériel :

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un emploi en remplacement.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur (C.S.J., 7 juillet 2005, N° 29523 du rôle).

Il appert des pièces versées en cause que **X.)** a touché des allocations d'aide au retour à l'emploi à partir du mois d'avril 2013. Il verse encore un contrat de travail à durée déterminée du 9 septembre 2013.

En l'absence de pièces documentant une recherche assidue et sérieuse d'un emploi de remplacement, **X.)** reste en défaut d'établir le lien de cause à effet entre son licenciement et le dommage matériel allégué.

Il est partant à débouter de sa demande en indemnisation de son préjudice matériel.

Le dommage moral :

En ce qui concerne le préjudice moral, il convient de relever que le requérant a droit à la réparation du préjudice moral qu'il a subi par suite de son licenciement abusif du fait de l'atteinte à sa dignité de travailleur et de l'anxiété quant à son avenir professionnel.

Compte tenu de son faible ancienneté de service et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré, la demande de **X.)** en réparation d'un préjudice moral est à déclarer fondée pour un montant que le tribunal fixe ex æquo et bono à 500 €.

L'exécution provisoire :

L'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

Les montants alloués à titre du dédommagement du préjudice moral du fait d'un licenciement abusif ne constituent pas une créance salariale, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire à l'égard de cette condamnation.

Les indemnités de procédure :

La demande de X.) basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à déclarer fondée pour un montant de 300 € qu'il serait inéquitable de laisser à charge du requérant.

Eu égard à l'issue du litige, la société SOC.1.) est à débouter de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS :

Le tribunal du travail de et à LUXEMBOURG, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

Déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées ;

Reçoit la demande en la forme ;

Se déclare compétent pour en connaître;

Donne acte à X.) qu'il renonce à sa demande relative au paiement de congés non pris et à celle relative à la délivrance sous peine d'astreinte des documents sociaux;

Donne acte à X.) qu'il réduit sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 4.882,11 € ;

Déclare irrecevable l'offre de preuve de la société anonyme SOC.1.);

Déclare le licenciement avec préavis du 30 décembre 2012 prononcé à l'encontre de X.) abusif;

Déclare non fondée la demande de X.) tendant à l'indemnisation de son préjudice matériel; partant en **déboute**;

Déclare fondée la demande de X.) tendant à l'indemnisation de son préjudice moral pour un montant de 500 € ;

Partant, **condamne** la société anonyme SOC.1.) à payer à X.) la somme de 500 (cinq cents) €, cette somme avec les intérêts légaux à partir du 03 avril 2013, jour du dépôt de la demande en justice, jusqu'à solde;

Dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire de la prédite condamnation;

Déclare fondée la demande de **X.)** en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile pour un montant de 300 € ;

Partant, **condamne** la société anonyme **SOC.1.)** à payer à **X.)** la somme de 300 (trois cents) € à titre d'indemnité de procédure;

Condamne la société anonyme **SOC.1.)** à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Françoise SCHANEN**, juge de paix de et à LUXEMBOURG, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Françoise SCHANEN**

s. **Michèle GIULIANI**.

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le

_____.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.