

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 7 NOVEMBRE 2019**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Myriam SIBENALER
Jean-François HILSEMER
Guy SCHUBERT

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

A.),

sans état connu, demeurant à F-(...), (...), ayant élu domicile à l'étude de Maître Patrick LUCIANI, avocat à la Cour, demeurant à L-1611 LUXEMBOURG, 13, avenue de la Gare,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Nadine BOGELMANN-KAISER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Patrick LUCIANI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme SOC.1.),

établie et ayant son siège social à L-(...), (...), représentée par son conseil d'administration en fonctions, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés à Luxembourg sous le numéro B (...),

PARTIE DÉFENDERRESSE,

comparant par Maître Aline GODART, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Isabelle GIRAULT, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

en présence de

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 4, rue de la Congrégation

comparant par Maître Anouk EWERLING, avocat, en remplacement de Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 11 septembre 2018.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du mercredi, 10 octobre 2015, 15 heures, salle N° JP.0.02 au rez-de-chaussée de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, Plateau du St. Esprit.

Après quatre remises contradictoires l'affaire fut fixée pour plaidoiries à l'audience publique du jeudi, 10 octobre 2019, 9 heures, salle N° JP.0.02 au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, Plateau du St. Esprit.

Maître Nadine BOGELMANN-KAISER se présenta pour la partie demanderesse, Maître Anouk GODART comparut pour la partie défenderesse tandis que Maître Anouk EVERLING représentait l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG. Les mandataires des parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail de et à Luxembourg, en date du 11 septembre 2018, **A.)** a fait convoquer la société anonyme **SOC.1.)** devant ce tribunal aux fins de s'y entendre dire que la rupture du contrat de travail intervenue le 2 novembre 2017 est abusive et vexatoire et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants:

- | | |
|----------------------|-------------|
| • préjudice matériel | 26.299,98 € |
| • préjudice moral | 4.383,33 € |

avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde. En outre, il sollicite l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Enfin, il requiert encore l'allocation d'une indemnité de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

L'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du FONDS POUR L'EMPLOI, a informé le tribunal par lettre déposée au greffe de la justice de paix en date du 20 décembre 2018 qu'il n'a pas de revendications à formuler dans la présente affaire, de sorte qu'il y a lieu de le mettre hors cause.

FAITS

A.) a été engagé suivant un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet le 10 octobre 2016 en la qualité de consultant par la société anonyme **SOC.1.)**.

Par un courrier recommandé du 2 novembre 2017, il a été licencié avec effet immédiat.

La lettre de licenciement se trouve reproduite dans la requête introductive d'instance du 11 septembre 2018 à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par un courrier du 14 novembre 2017, A.) a contesté son licenciement.

MOYENS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

A.) soutient que le licenciement intervenu en date du 2 novembre 2017 serait abusif.

Il estime en premier lieu que les motifs ne seraient pas énoncés avec une précision suffisante.

Il est encore d'avis que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement, qu'il conteste formellement, ne seraient ni réels ni sérieux.

Actuellement, aux termes de son décompte du 10 octobre 2019, il sollicite la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants:

- dommage matériel 8.590,23 €
- dommage moral 4.383,33 €

La société anonyme **SOC.1.)** s'oppose aux demandes de A.) et conclut au débouté de celles-ci.

La partie défenderesse estime que la lettre de licenciement serait suffisamment précise et que les faits reprochés à A.) seraient graves et sérieux, justifiant son renvoi avec effet immédiat.

A titre subsidiaire, quant aux revendications financières formulées par le requérant concernant ses préjudices matériel et moral allégués, la société employeuse conteste les montants réclamés tant dans leur principe que dans leur quantum.

MOPTIFS DE LA DÉCISION

Quant au licenciement

Précision de la lettre de licenciement

L'article L.124-10 (3) du Code du Travail prévoit 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 de motif grave. A défaut de motivation écrite, le licenciement est abusif.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

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

La précision doit répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord permettre 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 congédiement irrégulier et abusif.

Elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Enfin, elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

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'employeur fait grief à **A.**), en résumé, de faits survenus après l'arrivée à terme de sa mission auprès d'un client, exécutée sans problèmes, et notamment son comportement insubordonné, voire son refus d'accepter la nouvelle mission auprès du client **CLI.1.**), prévue à compter du 2 novembre 2017, faits encore accompagnés par une attitude irrespectueuse et des mensonges concernant son curriculum vitae.

En l'espèce, la lettre de licenciement indique les faits ayant motivé le congédiement du requérant en précisant les circonstances et les dates des faits ainsi que la raison pour laquelle ces faits sont considérés comme ayant un caractère de gravité à justifier un licenciement pour l'employeur.

Par ailleurs, l'employeur a illustré les reproches en citant les courriers électroniques que lui a adressés **A.**) dans les jours précédant son renvoi avec effet immédiat.

Dès lors, en ce qui concerne le courrier de licenciement daté du 2 novembre 2017, le tribunal ne peut que constater que celui-ci correspond aux exigences de précision requise par la doctrine et la jurisprudence.

Réalité et gravité des motifs

En vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) du Code du Travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

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

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur aux termes de l'article L.124-11(3) du Code du Travail.

En l'occurrence, il est reproché à **A.)** des faits d'insubordination et d'irrespect envers son supérieur hiérarchique, des faits de refus de travaillé ainsi que des faits de mensonges envers l'employeur au sujet du curriculum vitae produit.

Tous les faits se sont déroulés pendant entre le 25 octobre et le 31 octobre 2017.

L'employeur explique dans la lettre de licenciement quelle sera la nouvelle mission pour laquelle il avait prévu **A.)** et indique les connaissances informatiques exigées, à savoir notamment les « *technologies PHP et DRUPAL* ».

Par un mail du 31 octobre 2017, cité dans la lettre de congédiement et versé parmi les pièces de la partie employeuse, **A.)**, après s'être présenté à un entretien auprès de la **CLI.1.)**, informe l'employeur qu'il refuse la mission qui se trouve « *au (...) sans parking* » ainsi que « *trop loin et trop cher en parking* » et parce qu'il n'a pas envie non plus d'utiliser les transports publics.

Contrairement à ce qu'il a fait plaider, il ne résulte pas de son message précité qu'il n'aurait pas les connaissances « *DRUPAL* » ou ne maîtriserait pas cette technologie, mais il en découle qu'il n'apprécie pas ce système et n'a pas envie de se « *positionner dans cette techno* ».

Enfin, dans ce même mail, il entend imposer ses conditions à l'employeur en proposant de le « *dépanner* », mais uniquement « *en télétravail* », autrement il refuserait la mission (« *sinon c'est non pour moi* »).

L'employeur lui répond en le rendant attentif au fait que « *refuser une mission est une faute grave* ».

A.) maintient sa position et répond à l'employeur « *Mais aller y virez moi pour faute grave* ». Quelques minutes plus tard, il ajoute encore « *Putain, c'est un sketch* ».

Par ailleurs, indépendamment du motif lié à la modification du curriculum vitae dont l'analyse s'avère superfétatoire au vu du contenu des messages précités, il résulte encore des pièces du dossier que le requérant avait des connaissances du système « *DRUPAL* » utilisé pour les clients « (...) », « (...) » ou encore « (...) ».

En effet, le message du 31 octobre 2017 émanant de A.) est clair en ce que son refus d'acceptation de la mission auprès de la **CLI.1.)** n'était pas motivé par l'exigence d'utiliser, entre autres, la technologie « *DRUPAL* », qu'il maîtrise, mais n'apprécie pas, mais par le fait qu'il n'était pas intéressé à exécuter cette mission de consultant pour le compte de la société employeuse qui ne lui convenait pas, en partie pour des raisons purement personnelles, à savoir la situation géographique du lieu de travail.

Il résulte de ce qui précède que les faits énoncés dans la lettre de licenciement analysés ci-avant se trouvent établis à suffisance, à savoir le refus de travail, l'insubordination et l'attitude irrespectueuse à l'égard de l'employeur.

Il convient encore de conclure que le comportement fautif de A.) dont l'ancienneté de service n'a été que de treize mois, est de nature à ébranler de façon définitive la confiance de l'employeur en son salarié, de sorte que le maintien des relations de travail entre parties était immédiatement et définitivement compromis.

Le tribunal constate dès lors que le licenciement de A.) avec effet immédiat, intervenu le 2 novembre 2017, est fondé et justifié.

En conséquence, les demandes en indemnisation des dommages moral et matériel sont non fondées.

Indemnités de procédure

Quant à la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par A.), il y a lieu de la déclarer non fondée au vu de l'issue du litige.

Exécution provisoire

Au vu de l'issue du litige, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

reçoit la demande en la forme;

se déclare compétent pour en connaître;

donne acte à l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du FONDS POUR L'EMPLOI, de ce qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le présente affaire;

met hors cause l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du FONDS POUR L'EMPLOI;

déclare justifié le licenciement avec effet immédiat de A.) intervenu le 2 novembre 2017 ;

déclare non fondées les demandes de A.) en indemnisation de ses préjudices matériel et moral, partant en déboute;

déclare non fondées la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par A.);

condamne A.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée du greffier Guy SCHUBERT, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Guy SCHUBERT