

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE FISCAL NR.: 2395/2019**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
9 JUILLET 2019**

Le tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg  
dans la composition :

Gilles DORNSEIFFER

juge de paix, siégeant comme président  
du tribunal du travail de Luxembourg

Emilie MACCHI

assesseur-employeur

Chris SCOTT

assesseur-salarié

Daisy PEREIRA

greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

*entre*

**PERSONNE1.**), demeurant à B-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Célia LIMPACH, avocat, en remplacement de Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, toutes deux demeurant à Luxembourg.

*et*

**la société anonyme SOCIETE1.) S.A.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Catherine HORNUNG, avocat à la Cour, deux demeurant à Luxembourg.

*ainsi que*

de l'**ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Jil FEITH, avocat, en remplacement de Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, tous deux demeurant à Luxembourg.

<b><i>F a i t s :</i></b>
---------------------------

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg le 8 octobre 2018.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 29 octobre 2018. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 11 juin 2019. Lors de cette audience Maître Célia LIMPACH exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Catherine HORNUNG répliqua pour la société défenderesse. Maître Jil FEITH représenta l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG.

Le tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

<b><i>J u g e m e n t   q u i   s u i t :</i></b>
---

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 8 octobre 2018, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) S.A. devant le tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer les montants suivants conformément à son décompte actualisé, le tout avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

Indemnité de préavis :	18.706,86 euros
Indemnité de départ :	6.235,62 euros
Dommage matériel :	9.612,87 euros
Dommage moral :	9.353,43 euros

Le requérant demande également la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance et de voir ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

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

A l'audience du 11 juin 2019, l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal 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 CONSTANTS, PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES**

PERSONNE1.) a été au service de la société défenderesse selon contrat de travail du 1<sup>er</sup> février 2006 avec effet au 20 mars 2006 et ce en la qualité de « technicien polyvalent ».

L'employeur a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 13 juillet 2018 qui se lit comme suit :

« *Monsieur,*

*Nous vous avons engagé par contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 1<sup>er</sup> février 2006 prenant effet au 20 mars 2006 en qualité de technicien polyvalent, sans préjudice d'une nouvelle affectation tenant compte de vos aptitudes professionnelles et personnelles ou de nos besoins.*

*Nous avons fait montre d'une grande empathie et d'une grande compréhension à votre endroit, et nous avons tout mis en œuvre aux fins de vous offrir les conditions de travail en adéquation avec les préconisations telles que résultant de la procédure de reclassement dont vous avez bénéficiée et bénéficiez jusqu'à présent.*

*Votre poste avait déjà été aménagé plus d'un an avant votre opération afin de vous faciliter le travail au quotidien.*

*Pour autant, des faits graves vous concernant nous ont été rapportés par plusieurs clients courant de la semaine 24 de l'année 2018, et pour lesquels, il ne nous est plus possible de passer outre, et ce notamment au vu de votre passif et des événements qui se sont passés au sein même de notre entreprise, antérieurement.*

*Pour mémoire, nous vous vous rappelons que :*

- une première lettre d'avertissement vous a été remise en main propre en date du 15 juin 2009, quant à « votre attitude irrespectueuse dont vous avez fait preuve vis-à-vis de l'un de vos collègues lors de l'incident survenu ce jeudi 11 juin » (annexe 1);*
- une deuxième lettre d'avertissement du 28 octobre 2016 qui a également fait l'objet d'une remise entre vos mains, vous reprochait en substance : le non-respect de consignes quant à la rédaction d'un rapport journalier décrivant précisément les interventions ou d'y faire figurer des mentions mensongères, la mise à jour des documents administratifs, de prendre attache après chaque intervention auprès des secrétaires du SAV (annexe 1);*

*Ces faits ont fortement nui à l'organisation et au fonctionnement de l'entreprise.*

*Nous vous avons particulièrement rendus attentifs sur leur non-répétition dans l'avenir, sous peine de devoir procéder à la résiliation de votre contrat de travail.*

*Pourtant, le 9 novembre 2017, vous avez eu un accident de voiture avec la camionnette de l'entreprise de marque RENAULT type TRAFIC immatriculée NUMERO2.) à 18.55heures, sur la (...) en direction de la SOCIETE2.).*

*Vous avez percuté un sanglier que vous n'avez pas vu passer. Vous n'étiez absolument pas autorisé à utiliser la camionnette de la société à des fins autres que votre retour à domicile. Vous avez conduit le véhicule à des fins privées et en dehors de votre trajet entreprise- domicile sans la moindre autorisation de notre part ce qui est tout à fait contraire aux règles de l'entreprise.*

*Les dégâts à hauteur de 8.000 euros environ ont été couverts par l'assurance. Par contre, pour remplacer temporairement ce véhicule durant les réparations, nous avons été contraints de louer un véhicule de remplacement dont les frais d'un montant de 244,20 euros ne nous ont pas été remboursés par l'assurance.*

*Le 14 mai 2018, vous avez purement et simplement abandonné votre intervention prévue à 8.00 heures du matin sans préjudice quant à une heure plus exacte. En effet, vous avez refusé d'aller faire l'entretien à LIEU1.) pour lequel nous vous avons mandaté en prétextant que vous n'étiez pas frigoriste ! Il suffisait pourtant uniquement de vaporiser un désinfectant et de rincer les évaporateurs des chambres froides, ceci ne demandant aucune compétence particulière, ni aucunes positions contraignantes.*

*Vous êtes rentré chez vous un peu avant 9.30 heures puis vous vous êtes mis en arrêt maladie. A présent, nous sommes à nouveau confrontés à des faits extérieurs, qui ont été portés à notre connaissance par des clients chez lesquels, vous êtes intervenu très récemment.*

*Courant de la semaine 24, par voie téléphonique, puis par courriels en date des 14 et 26 juin 2018, plus particulièrement, deux clients nous ont fait part de votre « comportement totalement inapproprié » ou de « votre attitude inacceptable ».*

*Un premier client à savoir la société SOCIETE3.), suivant un courriel nous adressé par Monsieur PERSONNE2.) en date du 14 juin 2018, nous a fait part que :*

- non seulement, vous n'avez pas adopté un comportement professionnel en critiquant le matériel du client, en faisant comprendre que vous n'étiez nullement concerné par la mission qu'il vous incombait de réaliser, en faisant notamment des déclarations à haute et intelligible voix, suivant lesquelles, vous en « aviez marre », et que vous avez encore indiqué que vous alliez « partir bientôt à la retraite » ;*
- mais vous avez également refusé de donner suite à une demande de travaux supplémentaire sans autre explication ;*

*Un deuxième client, à savoir les HÔPITAL1.) suivant un courriel nous adressé en date du 26 juin 2018, et dont les faits qui suivent nous avaient été partiellement rapportés par voie téléphonique la semaine précédente, s'est plaint de votre comportement à l'occasion de vos deux interventions techniques dont la première s'est déroulée en date du 31 mai 2018.*

*Ce client nous rapporte que vous avez fait montre d'énervement à l'endroit de son personnel, de virulence, de manque de respect de sorte que le responsable du site a même été contraint de vous faire quitter les lieux.*

*Par après le client nous a informé qu'il ne souhaitait plus jamais vous voir intervenir sur ces différents sites.*

*La société SOCIETE3.) Catering s.à.r.l. et les HÔPITAL1.) sont deux clients, qui comme vous le savez fort bien, constituent de belles vitrines quant à notre savoir-faire et génère un chiffre d'affaires très important sur l'année pour notre entreprise.*

*Le chiffre d'affaires de ces 2 clients sont les suivants pour l'année 2017 :*

*SOCIETE3.): 183.748 € HT*

*HÔPITAL1.) : 221.440 € HT*

*En agissant de la sorte, vous avez fortement porté atteinte à la réputation de notre entreprise. Avez-vous conscience de l'image négative que doit supporter notre entreprise à raison de votre comportement ?*

*Votre comportement irrespectueux, désinvolte, relevant à certains égards de l'agressivité, ne serait-ce verbale a engendré une certaine crainte dans le chef de ces deux clients, puisque dans un cas, il a été procédé à votre évacuation (HÔPITAL1.), et dans l'autres cas, vous avez vous-même quitté les lieux (SOCIETE3.), aux fins de vous calmer.*

*Ce type d'attitude ne saurait avoir lieu chez des clients.*

*Aussi, un tel comportement a nécessairement une répercussion immédiate sur notre entreprise, et que nous ne pouvons pas risquer de perdre une partie de notre clientèle à raison de votre attitude.*

*Il est en outre à relever que ce comportement irrespectueux concerne également votre employeur, puisque par courriel du 15 juin 2018, nous décelons une forme d'agressivité tant dans la forme que le fond de vos écrits tels que repris infra :*

*« Bonjour PERSONNE3.) et PERSONNE4.),*

*Ce mail pour vous expliquer pourquoi je suis en maladie !!!!*

*Physiquement, je me sens relativement bien à part mal au dos dû à mon travail adapté (charger lv dans la camionnette, décharger le même lv et monter des escaliers avec)*

*Psychologiquement c'est autre chose !!*

*J'essaie de vous parler depuis plus d'un mois ! !!!*

*Mais vacances, formation, congés et surtout mauvaise volonté font que cela ne se fait pas !!!!*

*Alors que faire ?*

*Je suis fatigué mentalement, très fatigué de votre attitude mais je sais que rien ne change (vous êtes un patron exemplaire !!!!)*

*Je suis en arrêt jusqu'à la fin du mois (vous avez le temps pour trouver 5 minutes à me consacrer)*

*PERSONNE1.) »*

*Ainsi, dans un contexte où nous avons été contraints de vous rappeler plusieurs fois à l'ordre dans le passé et qui ne plaide pas du tout en votre faveur, nous estimons que la commission de nouvelles fautes graves telles que décrites ci-dessus dans un temps très rapproché puisqu'elles ont été commises sur le dernier mois de travail pour ce qui concerne votre comportement irrespectueux envers nous -même et nos clients est intolérable et justifie amplement votre licenciement avec effet immédiat.*

*Ces fautes rendent définitivement impossible le maintien de notre relation de travail.*

*Au vu de leur gravité, nous vous notifions, par la présente, votre licenciement avec effet immédiat.*

*Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués. »*

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par un courrier de son syndicat daté du 17 juillet 2018 ainsi que par un courrier de son avocat daté du 23 août 2018.

#### 1. Partie demanderesse

PERSONNE1.) plaide que les fautes reprochées des 9 novembre 2017 et 14 mai 2018 sont tardifs pour ne pas avoir été invoquées dans le délai d'un mois prévu à l'article L.124.10 (6) du code du travail.

Le requérant fait ensuite valoir que son licenciement est abusif en estimant que les motifs invoqués par l'employeur manquent de précision et ne sont pas réels et sérieux.

#### 2. Partie défenderesse

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. fait valoir qu'elle a seulement eu connaissance des fautes reprochées dans le mois précédant le licenciement. Elle plaide ensuite que le licenciement prononcé est régulier en estimant que les motifs invoqués sont précis ainsi que réels et sérieux.

La partie défenderesse conteste à titre subsidiaire les revendications financières du requérant.

La partie défenderesse formule encore une offre de preuve relative à la motivation du licenciement intervenu.

### **LA MOTIVATION :**

#### **Quant au délai pour invoquer les fautes reprochées :**

Selon l'article L. 124-10 (6) al.1 du code du travail, « *le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales* ».

La partie défenderesse explique que les fautes du 9 novembre 2017 et du 14 mai 2018 mentionnées dans la lettre de licenciement ne sont citées que pour illustrer le contexte. Les seules fautes reprochées au requérant concernent les clients SOCIETE3.) et HÔPITAL1.) ainsi que le mail du requérant du 15 juin 2018. Elle soutient qu'elle a seulement eu connaissance de ces faits dans le mois précédant le licenciement.

Le requérant fait valoir que la semaine 24 mentionnée par la lettre de licenciement comme date d'information par voie téléphonique de l'employeur des faits en relation avec SOCIETE3.) et

HÔPITAL1.) s'étend du 11 au 17 juin 2018 et que cette information a dès lors pu avoir lieu avant le 13 juin 2018, ce qui entrainerait la prescription de cette faute.

Le tribunal suit le raisonnement de la partie défenderesse en ce qui concerne les fautes du 9 novembre 2017 et du 14 mai 2018 mentionnées dans la lettre de licenciement. En effet, la lettre de licenciement débute par un historique incluant les faits des 9 novembre 2017 et 14 mai 2018 pour ensuite relater les nouvelles fautes reprochées désormais au requérant.

La partie défenderesse verse comme pièces le mail du requérant du 15 juin 2018, le mail de HÔPITAL1.) du 26 juin 2018 ainsi que le mail de SOCIETE3.) du 14 juin 2018. Elle explique que c'est uniquement lors de la réception des deux mails des clients qu'elle a eu connaissance exacte des faits.

Le tribunal constate que toutes ces dates se situent dans la période du mois précédant le licenciement avec effet immédiat intervenu et sont corroborées par les pièces versées.

Le requérant reste en défaut de prouver que l'employeur ait eu connaissance exacte des faits reprochés dans sa lettre de licenciement par une information par voie téléphonique avant le 13 juin 2018.

Le tribunal retient que l'employeur n'a dès lors pas invoqué de faits anciens en violation de l'article L. 124-10 (6) al.1 du code du travail dans sa lettre de licenciement du 13 juillet 2018 de sorte que ce moyen du requérant est à rejeter.

### **Quant à la précision du motif du licenciement**

Le requérant conteste que les motifs invoqués par l'employeur suffisent au degré de précision légalement exigé.

Concernant le client SOCIETE3.), le requérant plaide que la lettre de licenciement n'indique ni de date, ni de circonstances.

Concernant le client HÔPITAL1.), le requérant plaide que la lettre de licenciement n'indique ni de circonstances, ni de personnes ayant assisté aux événements.

Concernant le mail du 15 juin 2018, le requérant plaide que la lettre de licenciement n'indique ni l'expéditeur, ni les destinataires.

La partie défenderesse plaide que les motifs invoqués sont indiqués avec la précision requise dès lors que la lettre de licenciement indique des dates et circonstances des fautes reprochées et reprend le mail du 15 juin 2018. Elle indique encore avoir joint à la lettre de licenciement les avertissements des 15 juin 2009 et 28 octobre 2016.

Aux termes de l'article L.124-10(3) du code du travail :

*« La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave ».*

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 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.

En ce qui concerne le reproche en relation avec le client SOCIETE3.), l'employeur reste en défaut de préciser la date de l'évènement, le lieu de survenance, les personnes impliquées ainsi que la nature du travail non exécuté. Ce reproche est dès lors énuméré de façon beaucoup trop vague et il convient partant de l'écarter des débats.

En ce qui concerne le reproche en relation avec le client HÔPITAL1.), l'employeur reste en défaut de préciser une des deux dates des évènements, le lieu de survenance, les personnes impliquées ainsi que la nature exacte du comportement reproché. Ce motif n'est dès lors pas énuméré avec la précision requise et il convient partant de l'écarter des débats.

Il y a lieu de retenir que seul le reproche concernant le mail du 15 juin 2018 répond à l'exigence de précision requise dès lors qu'il est daté et reprend le mail litigieux en intégralité.

L'offre de preuve formulée par la partie défenderesse est à rejeter dès lors qu'une mesure d'instruction ne peut être ordonnée en vue de suppléer la carence de la partie dans l'administration de la preuve.

### **Quant à la réalité et à la gravité des motifs invoqués**

D'après l'article L.124-10 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 et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

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

Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

La partie défenderesse reproche au requérant de lui avoir fait parvenir le mail du 15 juin 2018 qui selon elle fait preuve d'un ton inapproprié et d'une attitude non acceptable envers l'employeur.

Le requérant estime que son mail ne comporte aucune forme d'agressivité et ne constitue pas une faute grave suffisante pour procéder à un licenciement avec effet immédiat.

Le tribunal constate que le mail du requérant présente un ton d'énervement certain illustré également par l'utilisation abondante de points d'exclamation. Néanmoins, le mail ne comporte pas d'injures ou propos dégradants envers la société défenderesse ou d'autres personnes, le requérant exprimant une sorte d'exaspération en relation avec son état de santé physique et mental.

Ce mail isolé ne démontre pas un comportement irrespectueux du requérant envers l'employeur et ne constitue en conséquence pas une faute grave permettant à l'employeur de résilier le contrat de travail avec effet immédiat.

L'offre de preuve formulée par la partie défenderesse est à rejeter pour défaut de pertinence, la réalité du mail litigieux n'étant pas contestée.

Le licenciement intervenu avec effet immédiat par courrier du 13 juillet 2018 est dès lors à déclarer comme abusif.

### **Quant à l'indemnisation**

#### **L'indemnité compensatoire de préavis**

PERSONNE1.) réclame le paiement du montant de 18.706,86 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis. Il estime avoir droit à un préavis non accordé de 6 mois et évalue son salaire mensuel à 3.117,81 euros en tant que moyenne des salaires d'avril à juin 2018.

La partie défenderesse conteste le montant du salaire en faisant valoir que le requérant a travaillé 32 heures par semaine avec un salaire horaire de 19,71 euros.

Elle estime également que les indemnités de préretraite et de chômage que le requérant a touché sont à déduire de l'indemnité réclamée.

En vertu de l'article L.124-6 du code du travail, le requérant dont le licenciement a été déclaré abusif, a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal.

Au moment de son licenciement, le requérant avait une ancienneté de douze ans auprès de son employeur.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins.

Le requérant a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis de six mois, de sorte que sa demande est à déclarer fondée en son principe.

Selon les pièces versées, le requérant a travaillé 32 heures par semaine à partir du 15 février 2018 avec un salaire horaire de 19,7143 euros. Les fiches de salaire versées permettent de constater que le requérant n'a pas bénéficié en sus de son salaire fixe de suppléments réguliers et constants.

En appliquant la durée légale de 173 heures par mois en cas de durée hebdomadaire de travail de 40 heures et en retenant pour le requérant sa durée hebdomadaire de travail de 32 heures, il a eu une durée légale de 138,4 heures de travail par mois, de sorte que son salaire de référence au moment du licenciement est à fixer au montant de  $(138,4 \times 19,7143 =) 2.728,46$  euros.

En conséquence, le requérant a droit en principe à une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de  $(6 \times 2.728,46 =) 16.370,76$  euros.

Etant donné que l'indemnité compensatoire de préavis doit réparer la perte de la rémunération subie par le salarié qui a fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat abusif mais que ce manque du salaire ne peut être réparé qu'une seule fois, il y a lieu de déduire les indemnités de chômage et de pension de vieillesse anticipée touchées par le requérant pendant la période de préavis non accordée.

Selon les pièces versées aux débats et au regard du décompte produit par le requérant, ce dernier s'est vu allouer pendant la période de préavis non accordée du 15 juillet 2018 au 14 janvier 2019 d'abord le montant mensuel de 1.472,65 et puis de 1.509,46 euros à partir du 1<sup>er</sup> août 2018 en tant que pension de vieillesse anticipée (pièce 7 de Me FRANK) et le montant journalier de 21,40 euros du 16 juillet 2018 au 31 août 2018, de 22,97 euros du 1<sup>er</sup> septembre 2018 au 15 octobre 2018 et de 17,84 euros du 16 octobre 2018 au 14 janvier 2019 en tant qu'indemnités de chômage en Belgique (pièce 8 de Me FRANK).

Le requérant a dès lors touché en tant que pension de vieillesse anticipée pour la période du 15 juillet 2018 au 31 juillet 2018 le montant de  $(1.472,65 / 2 =) 736,33$  euros et pour la période du 1<sup>er</sup> août 2018 au 14 janvier 2019 le montant de  $[(5 \times 1.509,46) + (1.509,46 / 2) =] 8.302,03$  euros.

Le requérant a également touché en tant qu'indemnités de chômage pour la période du 16 juillet 2018 au 31 août 2018 le montant de  $(47 \text{ jours} \times 21,40 =) 1.005,80$  euros, pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2018 au 15 octobre 2018 le montant de  $(45 \text{ jours} \times 22,97 =) 1.033,65$  euros et pour la période du 16 octobre 2018 au 14 janvier 2019 le montant de  $(91 \text{ jours} \times 17,84 =) 1.623,44$  euros, soit un montant total de 3.662,89 euros.

En conséquence, la demande du requérant est à déclarer fondée pour le montant de  $(16.370,76 - 8.302,03 - 3.662,89 =) 4.405,84$  euros.

### L'indemnité de départ

PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité de départ d'un montant de (3.117,81 x 2 => 6.235,62 euros.

L'employeur demande principalement le rejet de cette demande au regard de l'article L.124-7 (5) du code du travail et fait valoir à titre subsidiaire que le salaire de référence est à calculer sur base de la moyenne des 12 derniers salaires.

L'article L.124-7 (5) du code du travail stipule que « *le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité de départ* ».

Il résulte du courrier de la CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE PENSION du 12 novembre 2018 qu'une pension de vieillesse anticipée a été accordée au requérant à partir du 14 juillet 2018.

Cette pension de vieillesse anticipée relevant de l'assurance pension ne se confond cependant pas avec la préretraite visée par le code du travail en son Titre VIII du Livre V et qui s'analyse en une convention spéciale et individuelle conclue entre le salarié et l'employeur qui consent à la résiliation du contrat de travail et au versement d'une indemnité de préretraite.

En conséquence, la demande du requérant en paiement d'une indemnité de départ est fondée en son principe.

Selon l'article L.124-7 (3) du code du travail, « *l'indemnité est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation* ».

Le requérant n'ayant pas versé l'intégralité de ses fiches de salaires pour les 12 derniers mois de travail, il y a dès lors lieu d'inviter, avant tout autre progrès en cause, le requérant à verser l'ensemble de ces fiches de salaire et d'établir un nouveau décompte quant au montant réclamé à titre d'indemnité de départ.

### Le préjudice matériel

PERSONNE1.) réclame le paiement de la somme de 9.612,87 euros, calculée sur base d'un salaire brut de 3.117,81 euros, d'une période de référence de 9 mois ainsi qu'en prenant en compte pour cette période de référence une pension de vieillesse anticipée touchée de 13.253,85 euros et des indemnités de chômage touchées de 5.193,57 euros.

La partie défenderesse conteste cette demande en plaidant que le requérant n'a fait aucune recherche d'emploi.

Conformément à l'article L.124-12 du code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Il est de principe que dans la fixation des dommages-intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié ainsi que des intérêts légitimes tant du salarié que de ceux de l'employeur.

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.

Force est de constater que le requérant n'invoque aucune recherche d'emploi.

Dès lors, à défaut pour le requérant de justifier d'efforts déployés suffisants pour la recherche d'un nouvel emploi, il y a lieu de retenir que les pertes de salaire trouvent leur cause dans l'inertie du requérant et qu'elles ne sont partant pas en relation causale avec le licenciement, de sorte que le requérant reste en défaut de prouver l'existence d'un préjudice matériel.

La demande du requérant en indemnisation du préjudice matériel est partant à déclarer non fondée.

### Le préjudice moral

Le requérant demande une indemnisation équivalente à trois mois de salaire, soit le montant de (3.117,81 x 3 =) 9.353,43 euros à titre de préjudice moral subi en raison des circonstances du licenciement, de son ancienneté et de son âge avancé rendant impossible sa réintégration a marché du travail.

La partie défenderesse conteste cette demande.

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

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.

Même si le requérant n'a pas prouvé que la recherche d'un nouvel emploi lui a causé des tracas particuliers et qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel, il a cependant subi un

préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer, compte tenu de la longue durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré, à la somme de 7.500 euros.

### **Quant aux demandes accessoires**

Il y a lieu de réserver la demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure.

Le requérant demande l'exécution provisoire du présent. En application de l'article 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile, cette demande est à déclarer non fondée dès lors qu'un jugement est exécutoire par provision que s'il s'agit d'une condamnation en relation avec des salaires échus.

<b>PARCES MOTIFS :</b>
------------------------

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort ;

- |                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>déclare</b>        | la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;   |
| <b>déclare</b>        | abusif le licenciement avec effet immédiat du 13 juillet 2018 ;   |
| <b>déclare</b>        | fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 4.405,84 euros ;   |
| <b>déclare</b>        | non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel ;   |
| <b>déclare</b>        | fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 7.500 euros ;   |
| <b>partant,</b>       |   |
| <b>condamne</b>       | la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) la somme de 11.905,84 euros avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;  |
| <b>met hors cause</b> | l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du FONDS POUR L'EMPLOI ;  |
| <b>réserve</b>        | le volet concernant la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ et avant tout autre progrès en cause, invite PERSONNE1.) à verser ses fiches de salaires pour les 12 derniers mois de travail et à établir un nouveau décompte quant au montant réclamé à titre d'indemnité de départ ; |

- refixe** l'affaire à ces fins à l'audience du **mardi, 8 octobre 2019 à 9:00 heures, salle JP 0.15** pour **continuation des débats** ;
- sursoit** à statuer sur la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,
- déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement ;
- réserve** les frais et dépens.

Ainsi fait et jugé par Gilles DORNSEIFFER, Juge de paix de Luxembourg, siégeant comme Président du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Gilles DORNSEIFFER

Daisy PEREIRA