

Répertoire no 831/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 14 MARS 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Gabriel LA TERZA
Donato BEVILACQUA
Yves ENDERS

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Ersan OZDEK, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

**partie demanderesse originaire,
partie défenderesse sur reconvention,**

comparant par Maître Manuel Antonio GOMES FARIA, avocat, en remplacement de Maître Ersan OZDEK, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

**partie défenderesse originaire,
partie demanderesse par reconvention,**

comparant par Maître Alexia NOWOWIEJSKI, avocat, en remplacement de Maître André HARPES, 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 18 octobre 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 15 novembre 2022.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 23 février 2023. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Manuel Antonio GOMES FARIA, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Alexia NOWOWIEJSKI.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

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 :

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 18 octobre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel :	1.804,18 €
2) dommage moral :	5.000,00 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	7.216,72 €
4) indemnité de départ :	1.804,18 €

soit en tout le montant de 15.825,08 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

La demande, non contestée quant à sa recevabilité, doit être déclarée recevable en la forme.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse a engagé le requérant en qualité de « chauffeur cargo senior » le 1^{er} septembre 2017 avec une reprise d'ancienneté au 8 septembre 2015.

La partie défenderesse a suite à un entretien préalable au licenciement du 29 septembre 2021 licencié le requérant avec effet immédiat par courrier daté du 5 octobre 2021.

Ce courrier est rédigé comme suit :

scan

Le requérant a contesté les motifs de son licenciement par courrier daté du 18 octobre 2021.

B. Quant au respect du délai d'un mois prescrit par l'article L.124-10(6) du code du travail

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que son licenciement est abusif alors que la partie défenderesse n'aurait pas invoqué la faute qu'elle lui reproche dans le délai d'un mois à partir du jour où elle en a eu connaissance.

Il fait ainsi valoir que l'accident litigieux s'est produit le 2 septembre 2021 et qu'il a été connu par ses supérieurs hiérarchiques le même jour.

Il fait cependant valoir que le licenciement est intervenu le 5 octobre 2021, soit plus d'un mois après la connaissance des faits par la partie défenderesse.

La partie défenderesse se base sur le troisième paragraphe de l'article L.124-10(6) du code du travail pour retenir qu'elle a invoqué la faute reprochée au requérant dans les délais.

Elle donne ainsi à considérer que les faits litigieux se sont produits le 2 septembre 2021 et qu'elle a convoqué le requérant à son entretien préalable au licenciement le 24 septembre 2021.

Elle fait en effet valoir qu'elle a remis la lettre de convocation du requérant à son entretien préalable au licenciement à son ancien salarié en mains propres et que ce dernier a signé cette lettre.

b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-10(6) du code du travail :

« Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà du 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.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Dans le cas où il y a lieu à application de la procédure prévue à l'article L.124-2, celle-ci doit être entamée dans le délai fixé à l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe. ».

D'après l'article L.124-2 du même code, *« lorsque l'employeur qui occupe cent cinquante salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé en lui indiquant l'objet de la convocation, ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien. ».*

Or, il résulte des pièces versées, et notamment de la fiche d'entretien du 2 septembre 2021, que les faits qui sont reprochés au requérant se sont produits à cette dernière date.

Il résulte ensuite des pièces versées, et notamment de la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement datée du 24 septembre 2021, que la partie défenderesse a convoqué le requérant le 24 septembre 2021 un entretien préalable au licenciement pour le 29 septembre 2021.

Il résulte encore de cette lettre que cette dernière a en date du 24 septembre 2021 été remise au requérant en mains propres.

Le requérant a finalement signé la lettre de convocation à son entretien préalable au licenciement.

La partie défenderesse a partant entamée la procédure de licenciement conformément au troisième paragraphe de l'article L.124-10(6), de sorte que le premier moyen du requérant doit être rejeté.

C. Quant au caractère abusif du licenciement du requérant

a) Quant au caractère sérieux du motif du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que l'accident du 2 septembre 2021 ne prouve pas à suffisance une faute dans son chef.

Il fait en effet valoir que l'accident en question est en réalité le résultat d'une politique d'entreprise à risque mise en place par la partie défenderesse incitant les chauffeurs à utiliser des machines pour lesquelles ils n'ont pas nécessairement eu des formations spécifiques.

Il fait ainsi valoir qu'il est de pratique courante dans la société de voir des chauffeurs conduire des tracteurs de quinze tonnes au vu et au su de tout le monde, et notamment de la hiérarchie alors qu'ils n'auraient pas reçu la formation adéquate pour ce faire.

Il se base ensuite sur les articles L.312-1, L.312-2 et L.312-8 du code du travail pour retenir que tout employeur a la charge d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés au travail et qu'il doit mettre en place toutes les mesures protectrices et appropriées.

Il fait cependant valoir que ces mesures de sécurité et de santé au travail n'ont pas été respectées par la partie défenderesse alors que cette dernière encouragerait depuis plusieurs années ses chauffeurs à effectuer des tâches pour lesquelles ils n'auraient pas reçu les formations nécessaires, et ce par souci d'efficacité.

Il fait partant valoir que la politique mise en place par la partie défenderesse contrevient à ses obligations de garantir et d'assurer la sécurité et la santé au travail.

Il conclut partant à ce sujet que le manque de sécurité et de santé au travail ne peut être imputé qu'aux propres manquements de la partie défenderesse et non pas aux fautes de ses salariés qui ne font qu'effectuer leur mission.

Il fait ensuite valoir qu'il ne s'agit pas du premier incident concernant un salarié conduisant une machine pour laquelle il n'a pas la qualification nécessaire.

Il fait cependant valoir que pour les précédents accidents, la sanction imposée à ces salariés a été un avertissement, sans pour autant que la partie défenderesse ne remette en cause sa politique d'entreprise ou qu'elle ne tire les leçons de ses propres erreurs.

Il fait ainsi valoir que l'accident qui est survenu le 2 septembre 2021 est lié à la propre turpitude de la partie défenderesse qui croit maintenant pouvoir le sanctionner en lui reprochant de ne pas avoir eu la qualification nécessaire pour conduire un tracteur de quinze tonnes alors que tous les chauffeurs seraient régulièrement sollicités par leurs supérieurs pour conduire des engins sans avoir les qualifications nécessaires.

Il fait ensuite valoir que face à son licenciement, plusieurs salariés de la société se sont manifestés et qu'ils ont signé une pétition de soutien et de dénonciation de la politique d'entreprise alors qu'ils auraient été outrés par le comportement de la partie défenderesse.

Il fait ainsi valoir que cette pétition a recueilli plus d'une centaine de signatures à ce jour.

Il fait partant valoir qu'au vu de ces éléments, la partie défenderesse est malvenue de prétendre encore qu'il aurait pris la liberté de conduire un engin pour lequel il n'a pas la qualification et qu'il aurait consciemment violé les consignes de sécurité.

Il fait ainsi valoir qu'il n'a fait qu'appliquer la politique de l'entreprise.

Il fait ensuite valoir qu'il appartient à la partie défenderesse en sa qualité d'employeur de s'assurer que ses salariés disposent des qualifications adéquates pour mener leurs tâches en toute sécurité.

Il fait cependant valoir que la partie défenderesse encourage ses chauffeurs à conduire des engins pour lesquels ils n'ont pas reçu la formation nécessaire et qu'elle croit pouvoir rejeter la faute sur le salarié en cas d'accident.

Il fait ainsi valoir que les conséquences d'une telle politique d'entreprise peuvent être préjudiciables au regard du poids important des machines utilisées, et ce non seulement pour la partie défenderesse, mais surtout pour la sécurité de ses salariés.

Il donne en effet à considérer que l'accident aurait pu être mortel pour lui et qu'il ne résulte que de l'insouciance de la partie défenderesse quant au respect des règles de sécurité et de santé de ses salariés.

Il soutient finalement à ce sujet qu'un tel comportement peut d'ailleurs revêtir la qualification pénale de délit de la mise en danger délibérée d'autrui.

A vu de ces conditions de travail indignes et lamentables, qui ne seraient que la conséquence des manquements aux obligations de sécurité et de santé de la partie défenderesse en tant qu'employeur, le requérant conteste avoir violé une quelconque consigne de travail.

Il fait ensuite valoir qu'il n'a en date du 2 septembre 2021 pas eu d'autre moyen de récupérer le chariot élévateur alors que les engins de huit tonnes et ceux de quinze tonnes seraient entreposés les uns derrière les autres, sans égard à la nature de l'engin ou aux qualifications du chauffeur.

Il soutient que la raison de cet entassement d'engins est que les supérieurs encouragent les chauffeurs à effectuer des déplacements d'engins de quinze tonnes même s'ils n'ont pas la formation ou les qualifications nécessaires.

Il soutient ainsi que la simple configuration permet d'ores et déjà de démontrer que la partie défenderesse n'a pas mis en place des mesures de sécurité permettant aux chauffeurs d'accéder à leurs outils autrement qu'en déplaçant des engins pour lesquels ils n'ont pas nécessairement la qualification.

Il soutient qu'il avait au contraire pour instruction de la part de ses supérieurs de déplacer de tels engins, et ce pour des raisons pratiques.

Il fait en effet valoir que le nombre de chauffeurs disposant d'une formation pour les engins de quinze tonnes est très limité alors que la partie défenderesse ne voudrait manifestement pas financer les formations nécessaires pour se conformer à ses obligations légales.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse n'a pas subi de préjudice en raison de cet accident alors qu'elle aurait inéluctablement reçu une indemnisation de la part de son assurance pour les dégâts causés au véhicule.

Il fait encore valoir qu'il travaille au sein de la société depuis le 8 septembre 2015, qu'il a toujours été un élément exemplaire et qu'il n'a jamais eu le moindre problème avec la partie défenderesse, ni reçu de blâmes de la part de ses supérieurs.

Il fait finalement valoir qu'au regard de la politique de la partie défenderesse, de sa formation, de l'absence de préjudice dans le chef de son ancien employeur et de l'absence de mesures de sécurité mises en place par ce dernier, il est indéniable que son comportement ne saurait caractériser une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute relation de travail.

Le requérant conclut ainsi que son comportement, même à le considérer comme fautif, n'est pas suffisamment grave pour justifier une résiliation immédiate de son contrat de travail et que son licenciement est partant abusif.

La partie défenderesse fait quant à elle valoir que les motifs de son licenciement sont précis, réels et sérieux.

En ce qui concerne le caractère de précision de la lettre de licenciement, la partie défenderesse fait valoir que les faits sont clairement exposés dans la lettre de congédiement et qu'ils y sont datés.

Elle fait ensuite valoir que les circonstances de l'accident résultent de la fiche d'entretien qu'elle a versée au dossier.

Elle fait ainsi exposer que le requérant a conduit un forklift de quinze tonnes alors qu'il n'aurait pas le permis de conduire pour conduire un tel engin, qu'il n'aurait pas été formé pour ce faire et alors qu'il aurait su qu'il lui était interdit de conduire un tel engin.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a reconnu sa faute dans son courrier de contestation de son licenciement alors qu'il y aurait écrit que « son impatience a pris le dessus » et qu'« il s'est permis de déplacer le tracteur quinze tonnes ».

Elle fait ainsi valoir qu'au lieu de déplacer lui-même le forklift, le requérant aurait conformément à la procédure dû faire appel à son supérieur hiérarchique ou demander de l'aide à ses collègues de travail sur le site.

Elle fait encore valoir qu'il a même lors de son entretien préalable au licenciement indiqué qu'il a toujours procédé de la sorte.

Elle fait finalement valoir que le requérant a enfreint les règles de sécurité de sa propre volonté.

Elle conteste ainsi qu'elle ait autorisé le requérant à conduire ses engins sans permis de conduire et sans formation ou qu'elle lui aurait donné l'instruction de le faire.

Elle fait partant valoir que les allégations du requérant à ce sujet sont gratuites et qu'elles ne sont pas prouvées.

Elle fait finalement valoir que la faute commise par le requérant justifie suivant sa convention collective de travail son licenciement pour motif grave.

Le requérant fait répliquer qu'il a informé son supérieur hiérarchique et qu'il a attendu, mais que personne n'est arrivé.

Il fait encore valoir à ce sujet que ses collègues étaient déjà tous partis.

Il revoie ensuite à la pétition qu'il a versée au dossier pour retenir que tout le monde agit de la sorte.

Il fait encore valoir que la partie défenderesse laisse ses salariés déplacer les engins pour faire avancer le travail.

Il fait partant valoir qu'il n'a pas eu d'autre choix.

La partie défenderesse conteste que le requérant ait contacté son supérieur hiérarchique le 2 septembre 2021.

Elle fait ainsi valoir que la version des faits actuelle du requérant ne correspond pas à celle qu'il a donnée le 2 septembre 2021 lors de son entretien.

Elle fait encore valoir qu'elle lui a dit d'attendre le personnel formé pour déplacer le véhicule.

La partie défenderesse conteste finalement que tous ses salariés agissent de la sorte.

2) Quant aux motifs du jugement

Le tribunal de ce siège note en premier lieu que le requérant ne conteste pas les faits qui lui sont reprochés par la partie défenderesse.

En date du 2 septembre 2021, le requérant, qui a été de service de nuit et qui a été seul sur le tarmac, a ainsi déplacé un tracteur 15 tonnes en vue de pouvoir accéder au chariot élévateur, son outil de travail, ceci dans avoir la formation pour conduire un tel engin.

Le requérant a ainsi suivant le rapport d'entretien du 2 septembre 2021 causé un accident entre le forklift qu'il ainsi a conduit et un véhicule de service SOCIETE2.) qui a été endommagé.

En faisant marche arrière, le requérant a en effet accéléré le forklift au lieu de le freiner et il a accidenté le véhicule de la société SOCIETE2.) qui était garé derrière.

Le motif du licenciement du requérant est partant réel.

En ce qui concerne ensuite le caractère sérieux du motif du licenciement, 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.

Le requérant est en premier lieu resté en défaut de démontrer que la partie défenderesse a pour politique d'inciter ses chauffeurs à utiliser des machines pour lesquelles ils n'ont pas les formations requises ou qu'elle les encourage à ce faire.

La pétition que le requérant a versée au dossier, pétition dans laquelle des salariés de la partie défenderesse refusent de travailler dans la peur d'être licenciés ou sanctionnés au quotidien et dans laquelle ils exigent d'avoir les effectifs, les conditions de travail et les accès à la formation pour leur permettre d'exercer leurs missions, ne démontre ainsi pas que ces salariés ont dû conduire des engins sans avoir la formation pour le faire.

Le requérant est ensuite bien conscient de sa faute alors qu'il a dans son courrier de contestation du licenciement du 18 octobre 2021 écrit que «*Comme tous mes collègues étaient absents, mon impatience a pris le dessus et je me suis permis de déplacer le tracteur 15 tonnes.....Je savais que je n'avais pas le permis et que je ne devais en aucun cas toucher cette machine. J'ai tout simplement voulu faire mon travail rapidement.....J'attendais depuis cet accident d'assumer les conséquences de mon geste, mais je ne m'attendais pas à un licenciement.....* ».

Etant donné que l'accident produit par le requérant constitue cependant un fait unique et isolé sur une période de six ans de service sans autres avertissements de la part de la partie défenderesse sur la qualité du travail et la capacité de travailler de son ancien salarié, le tribunal de ce siège considère qu'il ne justifie pas le licenciement avec effet immédiat de ce dernier.

Le tribunal de ce siège donne encore à considérer que si la partie défenderesse est en vertu des articles L.312-1 et L.312-2 du code du travail tenue à assurer la sécurité et la santé de ses salariés sur le lieu de travail, l'accident litigieux n'a en l'espèce pas causé de dommage corporel à l'un de ses autres salariés.

La circonstance que la convention collective de la partie défenderesse qualifie la faute du requérant comme étant une faute grave de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat n'est à cet égard finalement pas pertinente alors qu'il appartient aux juridictions du travail de qualifier les fautes commises par les salariés.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 5 octobre 2021 doit partant être déclaré abusif.

D. Quant aux demandes indemnitaires

a) Quant au dommage matériel

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.804,18 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il fait exposer à l'appui de sa première demande qu'il a retrouvé du travail immédiatement après son licenciement.

La partie défenderesse fait valoir que le requérant, qui serait encore jeune et qui serait qualifié, a tout de suite retrouvé du travail après son licenciement.

Elle demande partant à voir déclarer non fondée la première demande indemnitaire du requérant.

2) Quant aux motifs du jugement

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 son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre 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 tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire 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.

Il est constant en cause que le requérant a retrouvé du travail immédiatement son licenciement.

La demande du requérant en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif doit partant à défaut pour lui d'avoir étayé sa situation financière pour le mois qui a suivi son congédiement être déclarée non fondée.

b) Quant au préjudice moral

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse fait valoir que le requérant n'a pas prouvé qu'il a subi un dommage moral du fait de son licenciement.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a licencié le requérant pour une faute que ce dernier a reconnue.

Elle fait encore valoir que le licenciement n'est ni vexant, ni humiliant.

Elle fait finalement valoir que le requérant, qui n'aurait été âgé que de vingt-huit ans au moment de son licenciement et qui aurait reçu des formations, n'a pas été exposé à un avenir professionnel et financier incertain.

2) Quant aux motifs du jugement

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 dépendant 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 chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Or, le requérant, qui a retrouvé du travail immédiatement après son licenciement, n'a pas dû se faire des soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme réclamée de 5.000.- €

c) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [6(mois) X 1.804,18 €(salaire mensuel) =] 7.216,72 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur la troisième demande indemnitaire du requérant.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-6 du code du travail :

« La partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.

L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L.124-7, ni avec la réparation visée à l'article L.124-10.

Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. ».

En outre, aux termes de l'article L.124-3(2) du code du travail :

« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :

à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. ».

Etant donné que le licenciement du requérant a été déclaré abusif et que le requérant a été au service de la partie défenderesse pendant environ six ans, ce dernier a en application des deux dispositions légales précitées droit à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois de salaire.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis est partant au vu des pièces versées fondée pour le montant réclamée de 7.216,72 €

d) Quant à l'indemnité de départ

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.804,18 € à titre d'indemnité de départ.

La partie défenderesse n'a pas non plus pris position sur la quatrième demande indemnitaire du requérant.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-7(1) du code du travail :

« Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, ou qui résilie le contrat pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe.

L'ancienneté de service est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article L.124-9.

L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à :

- *un mois de salaire après une ancienneté de services continus de cinq années au moins ;*
- *deux mois de salaire après une ancienneté de services continus de dix années au moins ;*
- *trois mois de salaire après une ancienneté de services continus de quinze années au moins ;*
- *six mois de salaire après une ancienneté de services continus de vingt années au moins ;*
- *neuf mois de salaire après une ancienneté de services continus de vingt-cinq années au moins ;*
- *douze mois de salaire après une ancienneté de services continus de trente années au moins.*

L'indemnité de départ ne se confond pas avec la réparation prévue à l'article L.124-12. »

Etant donné que le licenciement du requérant a été déclaré abusif et que l'ancienneté du requérant auprès de la partie défenderesse est comprise entre cinq ans et dix ans, ce dernier a en application de l'article L.124-7(1) du code du travail droit à une indemnité de départ d'un mois de salaire.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité de départ doit partant au vu des pièces versées être déclarée fondée pour le montant réclamé de 1.804,18 €

II. Quant à la demande reconventionnelle

A. Quant aux moyens des parties au litige

A l'audience du 23 février 2023, la partie défenderesse a sur base de l'article L.121-9 du code du travail formulé une demande reconventionnelle tendant à voir condamner le requérant à lui rembourser du chef des dégâts causés au véhicule accidenté le montant de 2.892,28 €, ou tout autre montant à évaluer ex aequo et bono par le tribunal ou à déterminer par d'expertise.

La partie défenderesse fait valoir à l'appui de sa demande reconventionnelle que le requérant a dans le cadre de son travail commis une faute grave en conduisant intentionnellement l'un de ses forklifts sans autorisation préalable et sans permis et en causant de ce fait un accident.

Elle fait ainsi valoir que cet accident est imputable à la faute du requérant, faute qui aurait causé un dommage au véhicule XL 5984 de la société SOCIETE2.).

Elle fait finalement valoir qu'elle a payé les frais de réparation du véhiculé endommagé à la société d'assurances SOCIETE3.), à savoir le montant de 2.892,28 €

Le requérant n'a pas pris position sur la demande reconventionnelle de la partie défenderesse.

B. Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.121-9 du code du travail :

« L'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise.

Le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave. »

La responsabilité du salarié envers son employeur est donc non seulement engagée si les dégâts causés par lui découlent d'une faute intentionnelle, mais encore s'ils résultent d'une faute non intentionnelle, mais tellement grossière qu'elle est équipollente au dol en ce sens que si son auteur n'a pas voulu réaliser le dommage, il s'est cependant comporté comme s'il l'avait voulu.

Or, le requérant ne conteste en l'espèce pas qu'il a accidenté un véhicule de la société SOCIETE2.) en conduisant un forklift de la partie défenderesse sans permis de conduire et sans autorisation de la partie défenderesse, de sorte que sa faute est établie.

S'il résulte encore des éléments du dossier que le véhicule de la société SOCIETE2.) a lors de la manœuvre du forklift par le requérant subi un dommage, la partie défenderesse est restée en défaut de prouver ce dernier.

S'il résulte en effet d'un extrait de virement de la banque SOCIETE4.) produit par la partie défenderesse aux débats qu'elle a payé le montant de 2.892,28 € à la compagnie d'assurances SOCIETE3.), la raison pour laquelle elle lui a versé ce montant ne résulte d'aucun élément du dossier.

La partie défenderesse est ainsi restée en défaut de prouver sa demande reconventionnelle dans son montant, de sorte qu'elle doit en être déboutée.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare les demandes principales et reconventionnelle recevables en la forme ;

déclare le licenciement que la société anonyme SOCIETE1.) s.a. a prononcé à l'encontre d'PERSONNE1.) par courrier daté du 5 octobre 2021 abusif ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 5.000.- €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 7.216,72 €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 1.804,18 €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de (5.000.- €+ 7.216,72 €+ 1.804,18 €=) 14.020,90 € avec les intérêts légaux à partir du 18 octobre 2022, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. et la rejette ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, 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 Yves ENDERS, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Yves ENDERS