

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 2239/23
L-TRAV-711/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE
DU VENDREDI, 14 JUILLET 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Liliana DOS SANTOS ALVES
François SCORNET
Véronique JANIN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

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

PERSONNE1.),

demeurant à F- ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Assia BEHAT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.),

établissement public, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.) et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Alexandra NANKOV LALEV, avocat, en remplacement de Maître Steve HELMINGER, 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 20 décembre 2022, sous le numéro fiscal 711/22.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 11 janvier 2022. L'affaire subit ensuite trois remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 3 juillet 2022 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le Tribunal a alors pris l'affaire en délibéré et, à l'audience extraordinaire de ce jour, il a rendu le

JUGEMENT QUI SUIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 20 décembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer l'établissement public SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- indemnité compensatoire de préavis : 32.641,32 euros
- indemnité de départ : 10.880,44 euros
- dommages et intérêts pour préjudice matériel : 20.000 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 15.000 euros

Le requérant conclut par ailleurs à la condamnation du défendeur aux frais et dépens de l'instance et à une indemnité de 500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

A l'audience des plaidoiries du 3 juillet 2023, PERSONNE1.) a ramené sa demande de dommages et intérêts pour le préjudice matériel au montant de 9.292,92 euros.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entré au service de l'établissement SOCIETE1.) en qualité de cuisinier sous le statut de salarié à tâche manuel à compter du 1^{er} août 2011.

Le requérant a été licencié avec effet immédiat par courrier daté du 12 août 2022 libellé dans les termes suivants :

« (fichier) »

Par courrier du 24 août 2012, le requérant a protesté par l'intermédiaire d'une organisation syndicale contre le licenciement.

III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet. Il conteste en premier lieu la précision de la lettre de licenciement.

Par ailleurs, les motifs avancés sont contestés quant à leur matérialité ; PERSONNE1.) réfute formellement avoir été en état d'ébriété sur son lieu de travail.

Il conteste par ailleurs le caractère réel et sérieux du motif avancé. Il est d'avis que la véritable raison de son licenciement réside dans le fait qu'il avait fait l'objet d'un reclassement interne prononcé par la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail, décision contre laquelle l'établissement défendeur avait par ailleurs introduit un recours.

Seul le fait d'avoir prétendument brûlé des croque-monsieur serait en lien avec les fonctions de cuisinier. Or, ce fait est également contesté. Le requérant explique à ce sujet qu'à la date des faits, un nouveau toaster avait été mis en service et que certains croque-monsieur étaient un peu plus dorés qu'à l'accoutumée, sans être brûlés pour autant. En tout état de cause, quand bien même le reproche serait établi, il s'agirait d'un fait unique qui ne serait pas suffisamment grave pour justifier le licenciement avec effet immédiat d'un salarié ayant une ancienneté de plus de 10 ans.

L'établissement SOCIETE1.) est d'avis que la lettre de licenciement est suffisamment précise. Elle explique que si les collègues du requérant ayant été témoin de son comportement bizarre et du fait qu'il sentait l'alcool ne sont pas nommément identifiés dans la lettre, ils auraient néanmoins établi des attestations testimoniales de sorte que leurs identités seraient connues du requérant.

Le reproche de l'ébriété serait par ailleurs établi par ces attestations.

Ce grief serait d'une gravité suffisante pour justifier le renvoi sur le champ du requérant. Dans ce contexte, la partie défenderesse insiste sur le fait qu'elle exploite une piscine et que tous ses salariés ont suivi une formation obligatoire en premiers secours en 2021. En effet, tous les salariés pourraient potentiellement être amenés à seconder un maître-nageur dans le cadre d'une opération de sauvetage. Or, si une telle situation s'était présentée le jour des faits, le requérant aurait été incapable d'assister de manière efficace ses collègues.

La partie défenderesse conteste également tout lien entre le congédiement et la décision de reclassement interne. Elle confirme qu'elle a fait appel de cette décision, ce qui serait par ailleurs son droit le plus strict. L'existence d'une coïncidence temporelle entre ce recours et le licenciement serait imputable au seul requérant.

Il y aurait dès lors lieu de constater que le licenciement est justifié et de débouter le requérant de l'ensemble de ses demandes.

IV. Les motifs de la décision

La demande ayant été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, elle est recevable en la forme.

A. Le licenciement

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du Code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

1) elle doit 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 abusif,

2) elle doit 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,

3) 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.

Le requérant soutient que la lettre de licenciement ne satisfait pas à ces exigences.

A l'instar du requérant, le Tribunal constate que dans la lettre, les collègues du requérant qui auraient prétendument remarqué qu'il sentait l'alcool ne sont pas nommément identifiés ni même identifiables. Il est donc impossible pour le requérant de contester cette affirmation et de vérifier, lors des débats, que les auteurs des attestations versées s'identifient effectivement avec les personnes visées par la lettre.

De même, un peu plus loin dans la lettre, il est indiqué que « la direction » aurait constaté l'état d'ébriété du requérant lors de l'entrevue de 16.00 heures. L'identité de la personne physique, voire des personnes physiques, désignée sous le terme « la direction » n'est pas indiquée.

La lettre est partant imprécise en ce qui concerne la désignation des personnes qui auraient, le 11 août 2022, constaté que le requérant était sous l'influence de l'alcool.

La lettre est également imprécise en ce qui concerne les indices prétendument révélateurs de cet état alcoolisé. En effet, la lettre décrit de manière vague et dans des termes génériques que « les collègues ont remarqué que votre comportement au travail était complètement désorienté, confus, pas focalisé sur votre tâche pourtant facile (p.ex. tenue de la buvette) » ; aucun exemple concret d'une étourderie survenue dans le cadre de la tenue de la buvette n'est cependant renseigné, si ce n'est le fait que des croque-monsieur auraient été brûlés.

Il est également indiqué que le requérant aurait serré la main d'une personne, sans explication quant à la circonstance qui permettrait de retenir qu'il s'agit d'un comportement de nature à confirmer une alcoolisation.

De même, les développements concernant une plante verte ne permettent pas de comprendre s'il est reproché au requérant d'avoir volontairement brisé une branche pour la remettre à

quelqu'un - ce qui pourrait effectivement constituer un comportement étrange - ou s'il a malencontreusement cassé cette branche en époussetant la plante, ce qui est susceptible d'arriver même quand on n'est pas saoul.

Enfin, à l'instar du requérant, le Tribunal constate que le seul indice concret en lien avec les tâches inhérentes à un cuisinier est celui relatif aux croque-monsieur. Or, sur ce point la lettre manque également de précision. En effet, à défaut d'explications plus concrètes sur les circonstances de cette maladresse, le Tribunal ne saurait apprécier en quoi celle-ci est de nature à révéler que le requérant aurait été sous l'emprise d'un état alcoolique.

Force est dès lors de constater que la lettre ne permet pas de comprendre ni qui sont les personnes qui auraient constaté que le requérant était alcoolisé ni quels sont les indices concrets qui leur auraient permis d'aboutir à cette conclusion.

La lettre est également imprécise en ce qui concerne les prétendus antécédents disciplinaires du requérant étant donné qu'elle se limite à faire référence à deux avertissements sans les verser en annexe et sans expliquer les faits qui se trouvaient à leurs bases.

Il suit des constatations qui précèdent que la lettre de licenciement n'est pas précise.

Comme une motivation imprécise est assimilée à un défaut de motivation, il y a lieu de constater que le licenciement est abusif.

B. Les conséquences pécuniaires du licenciement abusif

1. L'indemnité compensatoire de préavis

L'article L.124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L.124-4 et L.124-5 doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondante à la durée du préavis.

Eu égard à l'ancienneté du requérant, le délai de préavis aurait été de 6 mois.

Aucune disposition légale ne traite directement du mode de calcul de l'indemnité de préavis. Il est cependant admis qu'il y a lieu de prendre en compte la rémunération que le salarié aurait pu percevoir pendant la durée du préavis s'il n'avait pas été congédié avec effet immédiat et il est dès lors admis que cette rémunération aurait sensiblement correspondu à celle qu'il a perçue pendant les mois qui ont précédé son licenciement.

Le montant réclamé par le requérant n'est pas autrement contesté. Ce dernier verse par ailleurs une fiche de salaire pour le mois de juin 2022 renseignant un salaire brut de 5.440,22 euros (pièce 13 de Maître Poncin).

Il y a partant lieu de faire droit à la demande du requérant pour le montant réclamé de (6 x 5.440,22=) 32.641,32 euros.

2. L'indemnité de départ

En vertu 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'indemnité de départ ne peut être inférieure à 2 mois de salaire après une ancienneté de service continue de dix années au moins.

Le montant réclamé par PERSONNE1.) n'ayant pas été autrement contesté, il y a lieu de condamner la partie défenderesse à payer au requérant le montant de (2 x 5.440,22=) 10.880,44 euros à ce titre.

3. Les dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'il a subi du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages et 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 du salarié et de l'employeur.

- Le préjudice 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 nouveau travail, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

En l'espèce, le requérant réclame des dommages et intérêts d'un montant de 9.292,92 euros pour la période allant du 15 février 2023, date de la fin de la période de 6 mois théoriquement couverte par l'indemnité de préavis, jusqu'au 30 juin 2023.

A l'appui de cette demande, il indique qu'il a retrouvé du travail à compter du 20 mars 2023. Il explique que pour la période du 15 février au 19 mars 2023, il a touché des indemnités de chômage d'un montant de 3.109,30 euros. Auprès de son nouvel employeur, il aurait perçu, pour la période allant du 20 mars au 30 juin 2023, un montant total de 11.772,25 euros. Or, il estime qu'il aurait perçu auprès de la partie défenderesse, s'il n'avait pas été licencié, le montant total de 24.174,48 euros pour la période du 15 février au 30 juin 2023.

Ni la période de référence mise en cause ni le calcul opéré par le requérant n'ayant été contestés, il y a lieu de faire droit à la demande pour le montant réclamé de 9.292,92 euros.

- Le préjudice moral

Le requérant a en principe droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

En tenant compte de ces circonstances du licenciement ainsi que de l'âge du requérant (44 ans) et à son ancienneté (11 ans) au moment où celui-ci est intervenu, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à sa demande et il fixe le montant des dommages et intérêts ex aequo et bono à 8.250 euros.

C. L'indemnité de procédure

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais, non compris dans les dépens, qu'il a dû exposer. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer le montant de cette indemnité à 500 euros.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la requête de PERSONNE1.) en la pure forme ;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu en date du 12 août 2022 ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 32.641,32 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 10.880,44 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel pour le montant de 9.292,92 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice moral à concurrence du montant de 8.250 euros ;

condamne l'établissement public SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 61.064,68 euros avec les intérêts légaux à partir du 20 décembre 2022, date de la requête, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 500 euros ;

condamne l'établissement public SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 500 euros à titre d'indemnité de procédure ;

condamne l'établissement public SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, 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 assumée Véronique JANIN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.