

Répertoire no 2842/23
L-TRAV-609/21

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 7 NOVEMBRE 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Olivier GALLE
Laurent BAUMGARTEN
Yves ENDERS

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

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

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Andrée BRAUN, avocat à la Cour, demeurant à Bridel,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,

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

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L- 2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à.r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Laura BACH, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 13 septembre 2021.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 28 septembre 2021.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 22 juin 2023. Par courrier du 4 juillet 2023, le tribunal a ordonné la rupture du délibéré et a refixé l'affaire pour continuation des débats à l'audience du 17 octobre 2023, audience à laquelle l'affaire a été retenue. Maître Andrée BRAUN comparut pour la partie demanderesse, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Laura BACH.

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 a été avancé, le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 13 septembre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., 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 : | 23.687,78 €+ p.m. |
| 2) dommage moral : | 5.000,00 € |

soit en tout le montant de 28.687,78 €+ p.m., ou tout autre montant même supérieur à dire d'expert ou à arbitrer par le tribunal, ce montant avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 1^{er} janvier 2020, l'a suite à un entretien préalable au licenciement du 8 janvier 2021 licencié avec préavis par courrier daté du 11 janvier 2021.

Le requérant a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 23 janvier 2021 et la partie défenderesse lui a communiqué ces motifs par courrier daté du 24 février 2021.

Le courrier du 24 février 2021 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester les motifs de son licenciement le 14 avril 2021.

B. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant à la précision des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

Il fait valoir à l'appui de son premier moyen que les détails et leur contexte qui caractérisent les faits à la base du licenciement ne permettent pas de déterminer leur portée et de rapporter la preuve contraire des reproches formulés à son encontre.

La partie défenderesse soutient au contraire qu'elle a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

Elle fait en effet valoir qu'elle a expliqué les raisons du licenciement du requérant dans la lettre de motifs.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a indiqué dans la lettre de motifs le détail du projet pour lequel le requérant a été engagé.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a indiqué dans la lettre de motifs ce qui a été attendu du requérant et ce qui n'a pas été réalisé.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a indiqué dans le détail dans la lettre de motifs les objectifs que le requérant n'a pas remplis.

Elle fait finalement valoir qu'elle a encore reproché dans cette lettre au requérant son manque de communication avec les différents services, le manque d'organisation dans son travail, ainsi que son impossibilité de le suivre de manière efficace.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. ».

Les motifs du congédiement 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 congédiement 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.124-5(2) 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 congédiement 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 congédiement.

Or, il appert à la lecture de la lettre de motifs que la partie défenderesse y a indiqué la nature des fautes que le requérant aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de fait et de temps entourant ces fautes, ainsi que les circonstances qui sont de nature à rendre impossible le maintien de la relation de travail.

La partie défenderesse a partant indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du congédiement, de sorte que le premier moyen du requérant doit être rejeté.

b) Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que les motifs de son licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

Il fait valoir que le système « track and trace » a déjà été en place lorsqu'il est arrivé dans la société, mais qu'il n'a pas été fonctionnel.

Il fait en effet valoir que le système a identifié le paquet de cigarette non conforme dans la palette, mais qu'il n'a plus été possible de le sortir de la palette.

Il fait ainsi valoir que sa tâche a consisté à résoudre le problème.

Il fait cependant valoir que cela ne lui a pas été possible en raison du défaut de collaboration entre les différents services et du manque de personnel pour pouvoir tout mettre en place.

Il fait ensuite valoir que son travail n'a pas été supervisé.

Il fait ensuite valoir que ces travaux n'ont jamais été critiqués et qu'il n'a reçu aucun avertissement à ce sujet.

Il fait encore valoir qu'il venait tout juste de commencer dans la société et qu'il a déjà dû faire une présentation six mois après.

Il fait ensuite valoir qu'il n'a pas pu faire des miracles alors que la partie défenderesse n'aurait pas été à la hauteur en ce qui concerne le système « track and trace ».

Il fait ensuite valoir qu'il n'a jamais été critiqué en ce qui concerne sa présentation.

Il fait ensuite valoir que le système était compliqué au niveau interne et externe et que le problème ne pouvait pas être résolu par lui seul.

Il fait ensuite valoir qu'il n'a jamais eu la possibilité de mettre en œuvre les recommandations qu'il a présentées en juillet 2020.

Il fait encore valoir que la partie défenderesse ne lui a jamais donné une ligne de conduite pour la présentation « powerpoint ».

Il conteste finalement avoir reconnu lors de son entretien préalable au licenciement les reproches que la partie défenderesse a formulés à son encontre dans la lettre de motifs.

Il fait à ce sujet valoir que sa réponse « ja, sie haben Recht » est vague.

Le requérant verse finalement une attestation testimoniale de PERSONNE2.) afin de prouver sa version des faits.

La partie défenderesse fait au contraire valoir que les motifs du licenciement sont réels et sérieux.

Elle fait valoir que le requérant a lors de son entretien préalable au licenciement reconnu avoir commis les fautes qu'elle lui a reprochées dans la lettre de motivation du licenciement.

Elle fait en effet valoir que les faits sont en raison des aveux du requérant avérés.

Elle se base sur les attestations testimoniales de PERSONNE3.) et de PERSONNE4.) afin de prouver que le requérant a avoué les faits.

Elle fait encore valoir que l'attestation testimoniale que le requérant a versée au dossier n'est pas pertinente alors que PERSONNE2.) n'aurait pas été son supérieur hiérarchique.

Elle fait partant valoir que le licenciement du requérant est fondé et elle demande le rejet de ses demandes indemnitaires.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse formule afin de prouver les aveux du requérant une offre de preuve par l'audition des témoins PERSONNE3.) et PERSONNE4.), sinon demande encore à voir instituer à cette fin une comparution personnelle des parties.

2) Quant aux motifs du jugement

Or, les motifs du licenciement, pris dans leur ensemble et à les supposer établis, justifient le licenciement avec préavis du requérant.

A supposer que le requérant ait admis les motifs de son licenciement pendant son entretien préalable au licenciement, ces motifs sont également réels.

En ce qui concerne dès lors le caractère réel des motifs du licenciement, il y a d'ores et déjà lieu de rejeter la demande de la partie défenderesse en institution d'une comparution personnelle des parties alors qu'il est peu probable que les parties au litige reviennent sur la version des faits qu'elles ont donnée à l'audience du 22 juin 2023.

La partie défenderesse a afin de prouver sa version des faits encore versé les attestations testimoniales de PERSONNE3.) et de PERSONNE4.).

Or, si l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) est imprécise sur la question de savoir si le requérant a lors de l'entretien préalable à son licenciement admis tous les faits qu'elle lui a reprochés dans la lettre de motifs, il n'en reste pas moins que d'après l'attestation testimoniale de PERSONNE3.), le requérant a reconnu ces faits : *« Monsieur PERSONNE1.) a été convoqué à un entretien préalable du 8.01.2021 en présence de son responsable hiérarchique, Mr. PERSONNE5.) et moi-même. Pendant cet entretien, Mr. PERSONNE6.) lui a expliqué les motifs de ce licenciement en se basant sur le rapport de licenciement (présenté pendant l'entretien préalable) et repris dans la lettre de motivation. Mr. PERSONNE7.) a clairement répondu à ces reproches : « Yes, you are right. ».*

L'attestation testimoniale de PERSONNE8.) n'est pas de nature à contredire celle de PERSONNE3.).

En effet, PERSONNE8.) est resté en défaut d'indiquer dans son attestation testimoniale en quoi plus d'effectifs auraient permis au requérant d'implémenter le projet « track and trace » et à ne pas commettre les fautes reprochées.

Il a ensuite appartenu au requérant de solutionner le problème du système « track and trace » en sa qualité de « track and trace manager », de sorte que PERSONNE8.) ne saurait pas reprocher au CEO et au COO de la partie défenderesse de pas l'avoir soutenu et d'avoir été passif en ce qui concerne la recherche d'une solution pour le problème.

PERSONNE8.) n'a encore plus été membre du « T+T Team » à partir du mois d'avril 2020, de sorte qu'il ne saurait à partir de ce moment plus se prononcer sur les faits.

L'affirmation de PERSONNE8.) suivant laquelle le requérant aurait été licencié pour avoir été longuement malade ne repose finalement sur aucun élément objectif.

Le requérant est ensuite resté en défaut de prouver que les différents services n'ont pas collaboré entre eux.

Etant donné que le requérant devait en sa qualité de « track and trace manager » implémenter le projet « track and trace », le tribunal considère qu'il n'avait en cette qualité pas à être supervisé.

Le requérant est ensuite resté en défaut de démontrer que la partie défenderesse n'a pas été à la hauteur en ce qui concerne le projet « track and trace ».

Le requérant, qui a été engagé le 1^{er} janvier 2019 et qui a été licencié le 11 janvier 2021, est encore resté en défaut de prouver qu'il ne lui a en deux ans pas été possible de mettre en place le projet « track and trace ».

L'employeur n'a finalement pas l'obligation d'adresser des avertissements à son salarié avant de le licencier.

Etant donné que le requérant n'a pas réussi à contredire l'attestation testimoniale de PERSONNE3.), le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 11 janvier 2021 doit être déclaré fondé.

Il échet en conséquence de débouter le requérant de sa demande en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il n'y a finalement pas lieu de faire droit à l'offre de preuve formulée par la partie défenderesse qui est superflète.

II. Quant à la demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 11 janvier 2021 fondé ;

partant **déclare** non fondées les demandes de PERSONNE1.) et les rejette ;

condamne PERSONNE1.) 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