

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 2779/23
L-TRAV-30/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 30 OCTOBRE 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Philippe HECK
Michel DI FELICE
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 B-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Fanny BERREZAI, avocat, en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.), SOCIETE1.) S.A.,

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions et 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, inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., représentée aux fins des présentes par Maître Marie GUEBELS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christophe NEY, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

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 13 janvier 2022, sous le numéro fiscal 30/22.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 7 février 2022.

L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut fixée au rôle général à l'audience du 13 février 2023. Au vu du courrier de Maître Frédéric KRIEG du 20 février 2023, l'affaire a été réappelée à l'audience publique du 24 avril 2023. L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 11 octobre 2023 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIVIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 13 janvier 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) , SOCIETE1.) SA (ci-après « SOCIETE1.) SA ») 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 des dommages et intérêts évalués à 4.513,90 euros au titre du préjudice matériel et à 1.000 euros au titre du préjudice moral.

PERSONNE1.) conclut encore à la condamnation de son adversaire aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

A l'audience des plaidoiries du 11 octobre 2023, le requérant a augmenté sa demande d'indemnisation du préjudice moral au montant de 2.000 euros.

A cette même audience, la société SOCIETE1.) SA a conclu reconventionnellement à la condamnation du requérant à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) SA en qualité de « Chauffeur Cargo Junior » par contrat à durée déterminée ayant pris effet le 10 mai 2021 et devant prendre fin le 28 février 2022.

Par courrier du 29 septembre 2021, il a été convoqué à un entretien préalable.

Il a été licencié avec effet immédiat par courrier du 8 octobre 2021 dont la teneur est la suivante :

(fichier)

Par l'intermédiaire d'une organisation syndicale, PERSONNE1.) a protesté contre son congédiement par courrier du 14 octobre 2021.

III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement en soutenant en premier lieu que la lettre du 8 octobre 2021 n'est pas suffisamment précise pour satisfaire à l'exigence de précision prévue par le Code du travail et la jurisprudence en la matière.

A titre subsidiaire, il affirme que les faits avaient fait l'objet d'un avertissement de sorte qu'ils ne pouvaient plus faire l'objet d'une seconde sanction.

Alors que la requête indique que la matérialité des faits est contestée, il s'est avéré lors des plaidoiries que le requérant reconnaît le défaut du port de la ceinture, mais il conteste toute volonté d'enfreindre des dispositions de sécurité. Il n'aurait pas agi délibérément. Au contraire, comme il se serait agi de son premier chargement, il aurait été animé d'une volonté de bien faire et d'être efficace. Afin d'éviter de perdre du temps à chaque fois qu'il était amené à descendre de l'engin pour vérifier le chargement, il aurait omis de mettre la ceinture. Dans ce contexte, il a soutenu lors des plaidoiries qu'il ne serait pas détenteur d'un permis de conduire valable pour conduire un chariot élévateur et que personne ne l'a encadré lors du chargement alors même que c'était la première fois qu'on lui demandait d'effectuer cette tâche.

PERSONNE1.) maintient par ailleurs que le grief invoqué n'est, en tout état de cause, pas suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat et il affirme dans ce contexte qu'il se serait toujours montré exemplaire dans l'exécution de son travail. Force serait de constater que personne n'aurait jugé utile de l'interrompre pendant qu'il exécutait le chargement. On l'aurait laissé terminer sa tâche, avant de lui faire remarquer son omission de boucler la ceinture. Cette attitude de l'employeur prouverait à elle seule que la faute n'était pas grave. De même, entre le jour des faits, 1^{er} septembre 2023, et celui du licenciement 8 octobre 2021, le requérant n'aurait aucunement été mis à pied, il aurait continué de faire son travail ce qui démontrerait également que la faute n'était pas de nature à rendre immédiatement impossible la poursuite de la relation contractuelle.

A l'appui de ses contestations, le requérant propose de prouver par l'audition du témoin PERSONNE2.) les faits suivants :

(fichier)

La société SOCIETE1.) SA conclut à voir déclarer justifié le licenciement du requérant et à le voir débouter de toutes ses demandes indemnitaires.

Elle est d'avis que la lettre de licenciement remplit les critères de précision dégagés par la jurisprudence en la matière.

Elle conteste également que les faits auraient déjà été couverts par un avertissement oral. A cet égard, elle donne à considérer, d'une part, que lors du constat de l'infraction, le salarié en charge de la vérification des consignes de sécurité a rédigé un rapport aux termes duquel il a demandé qu'une sanction soit prononcée contre le requérant et, d'autre part, que l'offre de preuve formulée sur ce point manquerait de crédibilité ; il serait en effet fort peu crédible que PERSONNE2.), en sa qualité de CEO de la société défenderesse, s'occupe de notifier des avertissements aux salariés de la société.

La société défenderesse soutient également que l'affirmation du requérant suivant laquelle il n'aurait pas agi délibérément n'est pas compatible avec les éléments objectifs du dossier. Elle rappelle dans ce contexte que l'engin que conduisait le requérant était équipé d'un système de sécurité empêchant le démarrage lorsque la ceinture n'est pas bouclée. Il serait dès lors manifeste que le requérant a attaché la ceinture dans son dos dans le but de contourner le mécanisme de sécurité. Un tel comportement serait manifestement volontaire.

Le défaut du port de la ceinture constituerait par ailleurs une violation grave d'une consigne de sécurité sur laquelle la société insisterait particulièrement. Ainsi, ce sujet serait abordé au cours des formations et il ferait également l'objet d'affiches au sein de l'enceinte de travail.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la société SOCIETE1.) SA conteste le montant réclamé à titre de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel. Selon ses calculs, le requérant pourrait prétendre, tout au plus, au montant de 4.463,12 euros au titre de deux mois de salaire. La demande d'indemnisation pour un prétendu préjudice moral est contestée dans son principe, une telle indemnisation ne serait pas prévue par le Code du travail dans l'hypothèse d'une rupture d'un contrat à durée déterminée. A titre subsidiaire, la société défenderesse soutient que le montant réclamé à ce titre est surfait.

La société SOCIETE1.) SA conteste finalement la demande d'indemnité de procédure ; l'intervention d'une organisation syndicale dans le cadre de la contestation du licenciement permettrait d'admettre que les frais d'avocat sont pris en charge par cette organisation.

IV. Les motifs de la décision

La requête a été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi de sorte qu'elle est recevable en la forme.

A. La précision de la lettre de licenciement

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du Code du travail, auquel se réfère l'article L.122-13 du même code 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 juridictions d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient avec les motifs notifiés.

En l'espèce, la lettre satisfait à ces exigences. En effet, elle expose de manière concrète le fait qui est reproché au requérant, à savoir, d'avoir délibérément contourné un mécanisme de sécurité bloquant le démarrage du chariot élévateur lorsque la ceinture n'est pas bouclée, en attachant la ceinture dans son dos et d'avoir par la suite, lors de l'entretien préalable, reconnu avoir agi délibérément pour gagner du temps. Elle indique par ailleurs le lieu ainsi que la date et l'heure à laquelle les faits se seraient produits permettant ainsi de situer le grief dans l'espace et dans le temps. Elle explique également pour quelle raison elle estime que les faits sont graves en indiquant que la société SOCIETE1.) SA insiste lourdement sur l'importance du port de la ceinture en abordant ce sujet lors des formations et en rappelant cette consigne au moyen d'affiches collées dans l'enceinte de travail.

Le moyen tiré d'une imprécision de la lettre de licenciement doit partant être écarté.

B. La matérialité et la gravité des faits

Le Tribunal constate en premier lieu qu'il est constant en cause que le requérant a procédé à un chargement en utilisant un chariot élévateur sans porter la ceinture de sécurité.

Il n'est pas contesté non plus que l'engin en question était équipé d'un dispositif de sécurité empêchant son démarrage quand la ceinture de sécurité n'est pas bouclée.

En ce qui concerne l'état d'esprit du requérant, le Tribunal constate que les explications de PERSONNE1.) à ce sujet sont contradictoires. En effet, le quatrième paragraphe de son offre de preuve laisse entendre que, dans la précipitation, il se serait assis sur la ceinture déjà bouclée. Il aurait agi par inadvertance, sans aucune intention de déjouer le système de sécurité bloquant le démarrage. Or, plus loin, dans cette même offre de preuve, il indique avoir déclaré lors de l'entretien avec PERSONNE2.) qu'il avait attaché sa ceinture dans le dos dans le but de gagner du temps en évitant de devoir déboucler sa ceinture à chaque fois qu'il devait descendre de l'engin pour vérifier le chargement. Cette dernière version correspond d'ailleurs à celle qui a été présentée par l'avocat de PERSONNE1.) lors des plaidoiries. Il résulte par ailleurs de l'attestation testimoniale rédigée par PERSONNE3.) qui était présente lors de l'entretien préalable qu'à cette occasion, le requérant a effectivement soutenu qu'il avait « choisi de ne pas mettre la ceinture de sécurité pour aller plus vite ».

Le Tribunal retient dès lors qu'il résulte des éléments du dossier et des propres déclarations du requérant que celui-ci a délibérément omis de mettre sa ceinture.

Le Tribunal retient dès lors que le reproche est établi dans sa matérialité.

Le Tribunal relève en outre qu'en cours de délibéré, le mandataire du requérant est revenu sur son affirmation suivant laquelle PERSONNE1.) n'aurait pas été titulaire d'un permis de conduire permettant la conduite d'un chariot élévateur (« l'autorisation de conduire, dont mon mandant était évidemment titulaire faute de quoi il n'aurait pas pu postuler en tant que conducteur de chariot élévateur » courrier du 18 octobre 2023 de Maître Krieg).

Il a cependant maintenu son argument selon lequel, PERSONNE1.) n'aurait pas été encadré pour ce chargement, alors même qu'il s'agissait de la première fois qu'il effectuait cette tâche. Force est de constater qu'il n'est pas reproché à PERSONNE1.) d'avoir mal effectué le chargement ; aucune erreur technique de manipulation ne lui est reprochée. Le grief consiste dans la violation volontaire d'une consigne de sécurité que le requérant ne conteste pas avoir connue. L'argument du défaut d'encadrement n'est dès lors pas pertinent en l'espèce.

Pour contester la gravité du grief, le requérant donne à considérer qu'il n'a pas immédiatement été mis à pied de sorte qu'il serait établi que la faute reprochée ne rendait manifestement pas immédiatement impossible la poursuite de la relation de travail. Ce raisonnement manque également de pertinence. En effet, force est de constater, d'une part, que le requérant a été convoqué à l'entretien préalable dans le délai d'un mois prévu à l'article L.124-10 (6) du Code du travail et, d'autre part, qu'il reste en défaut de soutenir et d'établir qu'après le 2 septembre 2021, il aurait été chargé de procéder à des chargements à l'aide d'un chariot élévateur.

Le Tribunal retient que le fait d'attacher une ceinture de sécurité dans le dos pour déjouer un système de sécurité qui a précisément pour objet d'empêcher la conduite d'un engin sans ceinture de sécurité constitue une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat.

C. L'avertissement

PERSONNE1.) soutient que le grief invoqué à l'appui de son congédiement aurait déjà préalablement fait l'objet d'une sanction et plus spécialement d'un avertissement oral qui lui aurait été notifié par PERSONNE2.), le jour même des faits. Il résulte plus particulièrement des propos prêtés à PERSONNE2.) dans l'offre de preuve présentée par le requérant que le grief gisant à la base de son licenciement aurait été couvert, depuis le 2 septembre 2021, par un pardon patronal explicite.

Il est de principe que lorsqu'un employeur a accordé son pardon à un salarié, il ne peut pas revenir sur sa décision. Le reproche ayant fait l'objet d'un pardon patronal ne peut plus être invoqué à l'appui d'une sanction disciplinaire.

Le Tribunal constate que contrairement aux plaidoiries de la société SOCIETE1.) SA, ce volet de l'offre de preuve n'est pas d'ores et déjà contredit par des éléments objectifs du dossier. La simple circonstance que le salarié qui a constaté le défaut du port de la ceinture a coché la case « demande de sanction » dans son rapport, n'est pas de nature à contredire le fait que postérieurement à la rédaction de ce rapport, le requérant ait été convoqué par PERSONNE2.) et que celui-ci ait finalement décidé de ne pas prononcer de sanction.

La société SOCIETE1.) SA fait encore plaider qu'il serait totalement improbable que PERSONNE2.), en sa qualité de CEO, se charge de rappeler à l'ordre de simples salariés de la société.

En matière civile, le juge ne peut pas rejeter la preuve testimoniale dans les cas où elle est admissible, lorsque des faits pertinents et concluants sont offerts en preuve (voir en ce sens Cour d'appel, 12 juillet 1965, Pas. 20, p. 31). Il s'ensuit que lorsque l'offre de preuve est précise, pertinente et concluante, le Tribunal ne saurait la rejeter au seul motif que les faits offerts en preuve paraissent peu crédibles.

Il suit des développements qui précèdent qu'il y a lieu, avant tout autre progrès en cause, d'admettre l'offre de preuve de PERSONNE1.) en ce qui concerne le pardon patronal, c'est-à-dire les trois derniers paragraphes de l'offre de preuve formulée lors des plaidoiries. Il résulte en effet des développements consacrés à la matérialité des faits reprochés que tous les autres points de cette offre de preuve sont à écarter pour manquer de pertinence.

Il y a lieu de sursoir à statuer sur toutes les demandes du requérant et sur la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) SA ainsi que sur les frais et dépens.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la requête en la pure forme,

avant tout autre progrès en cause, admet PERSONNE1.) à établir par l'audition de :

- Monsieur PERSONNE2.), p/a SOCIETE1.) S.A.

les faits suivants :

(fichier)

dit que les parties devront se charger – le cas échéant – de la convocation d'un interprète,

réserve la contre-preuve,

fixe jour, l'enquête au jeudi, 23 novembre 2023 salle JP 1.20 à 14:30 heures salle n° JP.1.20 de la Justice de Paix à Luxembourg pour entendre le témoin PERSONNE2.) ;

fixe la contre-enquête au jeudi, 21 décembre 2023 salle JP 1.20 à 14:30 heures salle n° JP.1.20 de la Justice de Paix à Luxembourg

fixe le délai endéans duquel la liste des témoins à entendre lors de la contre-enquête devra être déposée jusqu'au jeudi, 30 novembre 2023 ;

commet la Présidente du Tribunal du travail pour procéder à ces mesures d'instruction,

fixe la continuation des débats à l'audience publique du mercredi, 10 janvier 2024 à 9:00 heures, salle n° JP.0.02, devant le Tribunal du travail, siégeant à Luxembourg, Cité Judiciaire, Justice de Paix, Plateau du Saint Esprit;

réserve le surplus de la demande et les frais.

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.