

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 3147 / 2023  
L-TRAV-524/22**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
4 DÉCEMBRE 2023**

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

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Emilie MACCHI	assesseur-employeur
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

***entre***

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

partie demanderesse, comparant par Maître Ornella MASTRANGELO, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

***et***

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,** établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, 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 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Jade MADERT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

## ***Procédure***

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 21 septembre 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 17 octobre 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 13 novembre 2023. Lors de cette audience Maître Ornella MASTRANGELO exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Jade MADERT répliqua pour la société défenderesse.

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

## ***Jugement***

qui suit :

### **Objet de la saisine**

#### PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 21 septembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) s.à r.l. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, suivant actualisation opérée à l'audience du 13 novembre 2023, le tout avec les intérêts légaux à partir du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde :

Préjudice matériel	35.000,00 euros
Préjudice moral	946,05 euros

PERSONNE1.) sollicite en outre la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile de 2.500 euros.

Société SOCIETE1.) s.à r.l.

À l'audience du 13 novembre 2023, la société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.). Elle se réfère à cet effet à la jurisprudence ayant retenu qu'une absence habituelle pour raison de santé d'un salarié constitue un motif de licenciement lorsqu'elle apporte une gêne indiscutable au bon fonctionnement de l'entreprise et du service auquel le salarié était affecté et que la désorganisation est présumée si la fréquence des absences est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur une collaboration régulière et efficace de son salarié. Par ailleurs, tel que l'a également retenu la jurisprudence, ni l'âge du salarié ni son ancienneté de service ne sauraient être pris en compte pour minimiser ou expliquer l'envergure de son absentéisme.

Elle sollicite encore la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

## Faits

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du Tribunal, les faits pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE2.) S.A. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 24 octobre 2002, prévoyant une prise d'effet au 1<sup>er</sup> février 2003 et décrivant les fonctions de PERSONNE1.) comme suit : « *missions de surveillance et/ou de transports de fonds* ».

Suivant avenant du 27 septembre 2013 conclu avec la société SOCIETE1.) s.à r.l., PERSONNE1.) exerçait les fonctions de « *Gestionnaire Client au Service Guarding* » à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2013, avant d'occuper, suivant nouvel avenant du 26 janvier 2016 avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2016, le poste d'« *Operations Coordinator* ».

Par courrier du 22 février 2022, l'employeur a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de 6 mois, ayant couru du 1<sup>er</sup> mars au 31 août 2022.

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgé de 54 ans et avait une ancienneté de service de 19 ans.

Le 29 mars 2022, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a adressé le courrier suivant à PERSONNE1.) :

« (...) *Concerne : Motifs à la base de la résiliation de votre contrat de travail*

*Monsieur,*

*Nous accusons bonne réception du courrier recommandé, par lequel vous nous avez demandé les motifs à la base de la résiliation de votre contrat de travail avec préavis.*

*Vous avez rejoint notre société en date du 1 février 2003.*

*Les motifs à la base de la résiliation de votre contrat de travail sont liés à vos nombreuses absences au courant de l'année 2021, tel que détaillé ci-dessous, ces absences ayant engendré une perturbation du fonctionnement de notre service opérationnel.*

*Vos nombreux certificats de maladie se sont succédés comme suit :*

- *du 4 juin 2021 au 11 juin 2021,*
- *du 11 juin 2021 au 30 juin 2021,*
- *du 1 juillet 2021 au 19 juillet 2021,*

- du 19 juillet 2021 au 31 juillet 2021,
- du 1 août 2021 au 19 août 2021,
- du 18 août 2021 au 31 août 2021,
- du 1 septembre 2021 au 10 septembre 2021,
- du 10 septembre 2021 au 30 septembre 2021,
- du 1 octobre 2021 au 8 octobre 2021,
- du 8 octobre 2021 au 31 octobre 2021,
- du 1 novembre 2021 au 5 novembre 2021,
- du 6 novembre 2021 au 3 décembre 2021,
- du 2 décembre 2021 au 31 décembre 2021,
- du 1 janvier 2022 au 2 janvier 2022,

*Au total, vous nous avez soumis 14 certificats médicaux depuis juin 2021.*

*Votre absence depuis le 4 juin 2021 a fortement perturbé le bon fonctionnement du service.*

*Vos clients ont été gérés par vos collègues et vos agents ont été attribués à d'autres gestionnaires, avec une surcharge de travail évidente.*

*Cette situation a généré une détérioration de la qualité de notre service vers nos clients et de la gestion de nos agents qui a eu un impact commercial, opérationnel et social clair.*

*En conséquence, nous sommes venus à la conclusion logique que nous ne pouvons plus compter sur une collaboration régulière et efficace de votre part, de sorte que nous n'avons pas eu d'autre choix que de procéder à la résiliation de votre contrat de travail avec le préavis légal (...) ».*

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier de son mandataire du 8 avril 2022.

## **Motifs de la décision**

### Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de motifs du remplisse le caractère de précision légalement requis, en ce que, d'une part, lors de l'énumération des arrêts de maladie, elle ferait état de 14 arrêts de maladie alors qu'en réalité il n'y en aurait que 8 et, d'autre part, la société SOCIETE1.) s.à r.l. se contenterait d'arguer de la désorganisation, sans préciser en quoi elle consisterait : aucun nom ni aucun chiffre ni aucun impact ne seraient donnés. Ainsi la lettre du 29 mars 2022 ne permettrait-elle pas de saisir la teneur des motifs, ni à lui-même en qualité de salarié licencié, ni par ailleurs au Tribunal.

La partie défenderesse répond que la lettre de motifs serait suffisamment précise, en ce son caractère succinct n'enlèverait rien à la bonne compréhension des raisons justifiant le licenciement. Si la mention de 14 certificats médicaux constituait une erreur matérielle, il demeurerait que dans son courrier de contestation des motifs du 8 avril 2022, le mandataire de PERSONNE1.) aurait listé neuf certificats d'incapacité de travail, de sorte que cette erreur matérielle serait inopérante.

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer, avec précision, le ou les motifs du licenciement.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le licenciement est intervenu pour des motifs valables ou, au

contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes : elle doit d'abord 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 licenciement irrégulier et abusif ; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents.

Il appartient au Tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement. C'est donc la lettre de motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, il y a lieu de constater que :

- la lettre de motifs mentionne erronément qu'« *au total* », PERSONNE1.) aurait « *soumis 14 certificats médicaux depuis juin 2021* » et fait état de « *certificats de maladie* » qui ne correspondent pas aux inscriptions sur les certificats d'incapacité de travail respectivement versés en cause par les parties (9 certificats versés par la société SOCIETE1.) s.à r.l., 7 certificats versés par PERSONNE1.) ; il convient notamment de relever que :
  - o le courrier de contestation du licenciement de PERSONNE1.) du 8 avril 2022, auquel la société SOCIETE1.) s.à r.l. renvoie pour appuyer son argumentaire quant à la bonne compréhension des motifs du licenciement, fait état d'une incapacité de travail « *du 11 juin au 3 juillet 2021* » alors qu'un certificat médical d'incapacité de travail du 11 juin 2021 (versé par les deux parties) porte sur la période du 11 juin 2021 au 2 juillet 2021,
  - o il existe un certificat d'incapacité de travail pour la période comprise entre le 29 juin 2021 et le 19 juillet 2021, période pour laquelle la lettre motifs se rapporte à un « *certificat de maladie [...] du 1 juillet au 19 juillet 2021* »,
- or, la société SOCIETE1.) s.à r.l. se prévalant à la présente instance tant du fait que PERSONNE1.) aurait occupé un poste-clé de superviseur d'une équipe s'étant trouvé en contact avec la clientèle que de son absentéisme qualifié d'habituel pour appuyer le motif suivant lequel l'absence de PERSONNE1.) « *depuis le 4 juin 2021 a[urait] fortement perturbé le bon fonctionnement du service* », la mention correcte dans la lettre de motifs des périodes d'incapacité de travail considérées comme fortement perturbatrices était indispensable au regard des exigences de l'article L.124-5 (2) du code du travail aux fins de fixer les termes du débat devant le Tribunal du travail,
- par ailleurs, la lettre de motifs ne se prononce aucunement quant à la période de plus de 7 semaines comprise entre le 2 janvier 2022, date d'expiration du dernier certificat d'incapacité de travail remis par PERSONNE1.) et le 22 février 2022, date à laquelle le licenciement avec préavis fût prononcé,

- dès lors, en l'absence d'une mention correcte dans la lettre de motifs des périodes d'incapacité de travail considérées comme fortement perturbatrices et à défaut pour ladite lettre de se prononcer sur la période de 7 semaines précédant immédiatement le licenciement, la société SOCIETE1.) s.à r.l. ne saurait se contenter de fournir des motifs standardisés et abstraits, tel qu'opéré dans la lettre de motifs dans les termes suivants :

*« (...) Vos clients ont été gérés par vos collègues et vos agents ont été attribués à d'autres gestionnaires, avec une surcharge de travail évidente. Cette situation a généré une détérioration de la qualité de notre service vers nos clients et de la gestion de nos agents qui a eu un impact commercial, opérationnel et social clair. En conséquence, nous sommes venus à la conclusion logique que nous ne pouvons plus compter sur une collaboration régulière et efficace de votre part, de sorte que nous n'avons pas eu d'autre choix que de procéder à la résiliation de votre contrat de travail avec le préavis légal (...) ».*

À titre de conclusion des développements qui précèdent, il y a lieu de retenir que la partie défenderesse n'a pas indiqué les motifs du licenciement avec la précision légalement exigée dans la lettre de motifs.

L'insuffisance des motifs équivalant à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier du 22 février 2022 est à déclarer abusif.

#### Quant aux demandes indemnitaires

- *Préjudice matériel*

À l'appui de sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel, PERSONNE1.) soutient que ce préjudice serait à calculer sur une période de référence de 5 mois à l'issue de son préavis ayant expiré le 31 août 2022. Il aurait fait tout son possible pour retrouver un nouvel emploi et, le 1<sup>er</sup> septembre 2022, il a conclu un contrat de travail avec la société SOCIETE3.) s.à r.l. pour un salaire mensuel brut de 4.300 euros. Ainsi, en s'engageant dès le 1<sup>er</sup> septembre 2022 dans une nouvelle relation de travail pour un salaire moindre, il aurait fait des efforts certains pour minimiser le dommage lui accru. Le montant demandé de 946,05 euros correspondrait à la différence entre le salaire qu'il aurait touché, entre septembre 2022 et janvier 2023, s'il avait pu rester auprès de la société SOCIETE1.) s.à r.l. et celui réellement perçu auprès de la société SOCIETE3.) s.à r.l.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut au rejet de cette demande, en faisant valoir que PERSONNE1.) aurait bénéficié d'une dispense de travail pendant le préavis, période durant laquelle il aurait fait une seule postulation d'emploi et à l'issue de laquelle il aurait immédiatement recommencé à travailler, dans un secteur où l'on retrouverait facilement un emploi.

En application de l'article L.124-12 (1) du code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

Le salarié victime d'un licenciement abusif n'en peut obtenir réparation que s'il établit l'existence d'un préjudice en relation causale directe avec la faute commise par son

ancien employeur. Si l'indemnisation du préjudice matériel du salarié doit être aussi complète que possible, seules les pertes subies se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent sont indemnisées. En effet, le salarié licencié est obligé de faire tous les efforts pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement et partant minimiser son préjudice matériel, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne peut être considérée comme se trouvant en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Le salarié doit notamment procéder immédiatement, après son licenciement, à la recherche d'un nouvel emploi.

En l'espèce, il est constant aux débats que PERSONNE1.) bénéficiait d'une dispense de travail pendant les 6 mois de son préavis de licenciement. A la présente instance, il verse une seule demande d'emploi faite pendant cette même durée. Il a ensuite recommencé à travailler, le lendemain de la fin de son préavis de licenciement, auprès de la société SOCIETE3.) s.à r.l.

Dans ces conditions, PERSONNE1.) manque d'établir l'existence d'un préjudice en relation causale directe avec le licenciement abusif subi de la part de la société SOCIETE1.) s.à r.l.

Sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel n'est dès lors pas fondée.

- *Préjudice moral*

PERSONNE1.) demande une indemnisation de 35.000 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice moral en raison du licenciement abusif prononcé à son égard. Il fait valoir qu'il établirait qu'il était un bon manager et supérieur hiérarchique, qui aurait été abusivement à 54 ans après 19 ans au service de l'employeur, ce qui aurait eu un impact considérable sur sa santé.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conteste cette demande, en soutenant que la partie demanderesse ne rapporterait pas la preuve du préjudice revendiqué et que les problèmes de santé de PERSONNE1.) seraient des soucis personnels qu'il attribuerait au travail. L'absence de recherche d'emploi pendant la période de préavis s'opposerait en outre à l'existence d'un préjudice moral.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé.

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.

En l'espèce, PERSONNE1.) a été abusivement licencié à l'âge de 54 ans et après 19 ans d'ancienneté de service, dans un contexte de santé mentale fragile sur fond de sa situation professionnelle ayant nécessité une psychothérapie à partir du 4 juin

2021, tel que cela résulte du certificat du docteur en psychologie Cyril TARQUINIO du 26 février 2022.

Dans ces circonstances, le Tribunal retient qu'au moment du licenciement, PERSONNE1.) a non seulement subi une atteinte à sa dignité de salarié de longue date ayant occupé un poste à responsabilité, mais s'est encore trouvé confronté de manière injustifiée à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains dans le dernier tiers de sa carrière professionnelle jusqu'à la retraite, de sorte que sa demande en indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le Tribunal fixe *ex æquo et bono* à 6.000 euros, et ce avec les intérêts légaux à partir du 21 septembre 2022, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

#### Accessoires

- *Demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

La société SOCIETE1.) s.à r.l. n'obtenant pas gain de cause, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

La demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex æquo et bono* à 1.000 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

- *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de la société SOCIETE1.) s.à r.l.

<b>PAR CES MOTIFS :</b>
-------------------------

le Tribunal du travail de Luxembourg,  
statuant contradictoirement et en premier ressort,

vidant l'instance,

dit abusif le licenciement avec préavis prononcé par la société SOCIETE1.) s.à r.l. en date du 22 février 2022 à l'encontre de PERSONNE1.),

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice matériel,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 6.000 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 21 septembre 2022, jusqu'à solde,

partant, condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 6.000 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 21 septembre 2022, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de la société SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à 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, à la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Christian ENGEL,  
juge de paix

Daisy PEREIRA,  
greffière