

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3322/23  
L-TRAV-641/21

## JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

### AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 18 DECEMBRE 2023

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER  
Philippe HECK  
Fernand GALES  
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier assumé

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

**PERSONNE1.),**

demeurant à B-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par Maître Rui VALENTE, avocat, demeurant à Luxembourg,

**ET:**

**SOCIETE1.) SA,**

société anonyme, anciennement ALIAS1.) SARL, 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 Maître Alexandre GRIGNON, avocat, en remplacement de Maître Admir PUCURICA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

### **F A I T S :**

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance d'un jugement rendu par le Tribunal de ce siège le 3 juillet 2023 sous le numéro fiscal 2007/23, et dont le dispositif est conçu comme suit :

*« le Tribunal du travail de et à Luxembourg*

*statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,*

*constate que la requête du 28 septembre 2021 a été introduite dans le délai de la loi ;*

*rejette le moyen d'irrecevabilité tiré de la forclusion ;*

*fixe la continuation des débats à l'audience du mercredi, 11 octobre 2023, à 9.00 heures devant le Tribunal du travail, siégeant à Luxembourg, Cité Judiciaire, Justice de Paix, Plateau du Saint Esprit, salle d'audience JP.0.02*

*réserve toutes les demandes ainsi que les frais et dépens. »*

L'affaire fut réappelée à l'audience du 11 octobre 2023. L'affaire subit ensuite une remise contradictoire et fut utilement retenue à l'audience du 8 novembre 2023 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

### **JUGEMENT QUI SUIT:**

#### **I. Rappel de la procédure et des faits**

Par requête du 28 septembre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA pour voir déclarer abusif et irrégulier le licenciement avec préavis dont il a fait l'objet et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer :

- |   |                |
|---|----------------|
| - dommages et intérêts préjudice moral :    | 11.360 euros   |
| - dommages et intérêts préjudice matériel : | 68.160 euros   |
| - indemnité de congé non pris :             | 1.175,31 euros |
| - frais à rembourser :                      | 25,60 euros    |

Il demande que ces montants soient augmentés des intérêts légaux majorés de trois points à l'expiration d'un délai de 3 mois à compter de la notification du jugement.

A titre subsidiaire, le requérant conclut à la condamnation de la société défenderesse à lui payer 5.680 euros à titre d'indemnité pour irrégularité du licenciement.

En tout état de cause, PERSONNE1.) sollicite l'obtention d'une indemnité de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et il conclut à la condamnation de son adversaire aux frais et dépens de l'instance.

Finalement, le requérant demande au Tribunal d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

Par jugement du 3 juillet 2023, le Tribunal du travail a rejeté le moyen d'irrecevabilité de la requête tiré de la forclusion soulevé par la société défenderesse.

A l'audience des plaidoiries du 8 novembre 2023, PERSONNE1.) a renoncé à ses demandes en paiement d'une indemnité de congé non pris et en paiement de frais de parking.

Il a également renoncé à sa demande subsidiaire tendant à voir condamner la société SOCIETE1.) SA au paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement.

A l'appui de sa requête, PERSONNE1.) expose qu'il a été embauché par contrat de travail à durée indéterminée du 27 septembre 2016, avec reprise d'ancienneté au 1<sup>er</sup> décembre 2015, par la société ALIAS1.) SARL en qualité de représentant de commerce.

Par courrier du 10 novembre 2020, il a été licencié moyennant un préavis de 2 mois ayant débuté le 15 novembre 2020 et ayant pris fin le 14 janvier 2021 au cours duquel il a été dispensé de travail.

PERSONNE1.) ayant demandé les motifs du licenciement, ceux-ci lui ont été communiqués par un courrier du 9 décembre 2020 rédigé dans les termes suivants :

Par courrier du 15 décembre 2020, PERSONNE1.) a contesté le motif de licenciement.

Entretemps, la société ALIAS1.) SARL est devenue la société SOCIETE1.) SA.

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

## II. Les moyens et les prétentions des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement en soutenant en premier lieu que la lettre de motivation du 9 décembre 2020 ne satisfait pas aux critères de précision posés par la loi et la jurisprudence en la matière.

A titre subsidiaire, il conteste la matérialité des reproches.

Finalement, il fait plaider qu'à les supposer établis, les griefs invoqués ne constitueraient en aucun cas des motifs réels et sérieux susceptibles de justifier un licenciement.

La société défenderesse conteste le moyen tiré de l'imprécision des motifs. Pour le surplus, elle se rapporte à prudence de justice.

Les demandes indemnitaires du requérant sont contestées au motif que PERSONNE1.) ne prouverait pas à suffisance qu'il a fait des efforts effectifs et soutenus pour trouver un nouvel emploi.

## III. Les motifs de la décision

### A. Le licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

La précision doit permettre en premier lieu au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et d'apprécier en pleine connaissance de cause s'il est opportun pour lui d'agir en justice afin d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Elle doit ensuite être de nature à fixer les griefs qui se trouvent à la base du licenciement afin d'empêcher son auteur d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Elle a finalement également pour but de permettre aux juridictions saisies- le cas échéant- d'apprécier la gravité de la faute ou des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient effectivement avec les motifs notifiés.

Cette prescription de précision est d'ordre public et il appartient au Tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

En l'espèce, le Tribunal constate que des manquements sont reprochés à PERSONNE1.) dans les domaines suivants :

- affaires quotidiennes
- organisation

- communication de résultats
- automatisation et
- collégialité

Force est de constater qu'aucun reproche n'est exprimé avec la précision requise pour satisfaire aux exigences de la loi et de jurisprudence en la matière. En effet, les reproches sont exprimés en des termes vagues et généraux. Personne n'y est nommément désigné ; il est fait état de collègues et de clients insatisfaits, mais aucune personne n'est identifiée ni même identifiable. Il en est de même des circonstances concrètes dans le cadre desquelles s'inscrivent les prétendus manquements reprochés au requérant.

Plus précisément, en ce qui concerne le reproche en lien avec les affaires quotidiennes, il est fait état d'une consigne de faire des inventaires quotidiens du temps consacré aux visites de clients. Plus loin, il est reproché au requérant de ne pas avoir « donné accès à ses activités professionnelles ». Force est de constater qu'il est impossible de comprendre à la lecture de ce reproche, s'il est fait grief à PERSONNE1.) de ne pas avoir suivi la consigne et de s'être abstenu de faire un inventaire quotidien ou s'il lui est reproché de ne pas avoir, dans un deuxième temps, donné accès à certaines données. Il s'y ajoute que la lettre reste en défaut de préciser qui a concrètement donné la consigne de faire des inventaires et quand elle a été donnée. Le grief laisse partant également d'être circonscrit dans le temps.

Il en va de même du grief d'avoir omis de procéder à « un arrangement de soutien commercial » pendant ses congés. Cette expression est trop vague pour permettre de comprendre en quoi consiste concrètement le manquement reproché au requérant. Il est également reproché à PERSONNE1.) de ne pas avoir répondu à des appels et messages. Or, aucune date n'est indiquée et le nombre de fois où le requérant aurait été injoignable n'est pas renseigné non plus. Il s'y ajoute que l'objet des messages n'est pas spécifié non plus. Il est dès lors impossible d'apprécier la gravité du reproche d'autant plus qu'il résulte de la lettre qu'à cette époque le requérant était en congé de sorte qu'il n'est pas possible de comprendre non plus pour quelle raison il aurait dû être toujours joignable.

Il est ensuite reproché à PERSONNE1.) d'avoir soudainement arrêté de fournir certaines informations dans le cadre d'un groupe « GROUPE1.) ». La lettre n'indique pas à partir de quand le requérant a communiqué des informations dans le groupe ni quand il a cessé de le faire. Force est de constater que la nature des informations qui devaient être communiquées n'est pas très claire et qu'il ne résulte pas clairement non plus de la lettre à qui et à quelles fins ces informations étaient destinées. La gravité du manquement n'est partant pas appréciable.

Il est encore ait grief à PERSONNE1.) de s'être borné à formuler des critiques générales et vagues alors qu'il aurait été invité à « faire l'inventaire et de classer par ordre de priorité les sujets relatifs aux ICT ». La lettre n'indique pas qui aurait donné l'ordre à PERSONNE1.) de procéder à cet inventaire et elle ne précise pas non plus à qui et à quelles fins celui-ci était destiné. A défaut de la moindre explication contextuelle, il est impossible d'apprécier la gravité de ce reproche.

Finalement, il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir manqué de collégialité en « ayant transféré une quantité maximale de travail à des collègues, dans plusieurs cas où des opportunités importantes ont été offertes depuis la Belgique ». A défaut d'explications contextuelles et de renseignements sur la répartition des tâches et sur l'organisation du travail au sein de la société, ce grief est totalement incompréhensible.

Il s'ensuit qu'aucun grief n'est abordé avec la précision requise de sorte qu'il y a lieu de constater que le licenciement est abusif, le défaut de précision des motifs étant assimilé à un défaut de motivation.

## B. Les demandes indemnitaires

### 1. 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 les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

PERSONNE1.) réclame le paiement d'un montant de 68.160 euros correspondant à 12 mois de salaire.

Conformément aux plaidoiries de la partie défenderesse, le Tribunal constate que le requérant n'établit pas avoir entrepris des démarches au cours de la période de préavis au cours de laquelle il a pourtant bénéficié d'une dispense de travail.

Le requérant verse des pièces qui prouvent qu'il a participé à des formations, principalement en février et en mars 2021. Il résulte de ces pièces qu'il s'agissait de formations courtes dont certaines étaient dispensées en ligne et qui n'avaient pas pour objet de réorienter le requérant dans un autre domaine d'activité, mais de développer ses compétences et de valoriser celles-ci dans le cadre d'une recherche d'emploi. Or, le requérant ne prouve pas avoir fait des démarches pour retrouver un emploi parallèlement à ces formations. En effet, en ce qui concerne les candidatures, force est de constater que les pièces versées sont principalement relatives à des démarches faites en automne 2021, soit presque un an après le licenciement.

Le Tribunal retient dès lors que le requérant reste en défaut d'établir qu'il a activement et sérieusement recherché un emploi à compter de la notification de son licenciement en novembre 2020.

Il n'y a partant pas lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel.

### 2. Le préjudice moral

En ce qui concerne le préjudice moral, il convient de relever que le requérant a droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif du fait de l'atteinte à sa dignité de salarié et de l'anxiété quant à sa situation professionnelle.

Eu égard à l'âge du requérant (53 ans) et de son ancienneté (5 ans) au moment du licenciement et des circonstances ayant entouré celui-ci, et en particulier le caractère fort imprécis de la lettre de motivation, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral à concurrence d'un montant que le Tribunal fixe ex aequo et bono à 2.000 euros.

### C. Les demandes accessoires

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 dans la mesure où il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer pour assurer la défense de ses droits. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer le montant de cette indemnité à 750 euros.

Aucune condamnation à intervenir n'ayant trait à des salaires échus, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

En revanche, en vertu des articles 15 et 15-1 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au Tribunal au cas où le créancier la demande. Il y a donc lieu de faire droit à cette demande.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

## **PAR CES MOTIFS**

### **le Tribunal du travail de et à Luxembourg**

#### **statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

**revu** le jugement du 3 juillet 2023 ;

**déclare abusif** le licenciement de PERSONNE1.) intervenu en date du 10 novembre 2020 ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice moral à concurrence du montant de 2.000 euros ;

**condamne** société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.000 euros avec les intérêts légaux à partir du 28 septembre 2021, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

**dit** que le taux d'intérêt sera majoré de 3 points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel et en déboute ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 750 euros ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 750 euros à titre d'indemnité de procédure ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) SA 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 du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.