

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 2811/2023**  
**(rôle L-TRAV-641/2020)**

**A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 0 3 N O V E M B R E 2 0 2 3**

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le j u g e m e n t qui suit

dans la cause **e n t r e** :

**PERSONNE1.)**, salarié, demeurant à D-ADRESSE1.),

**demandeur**, comparant par Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, en l'étude duquel domicile est élu,

**e t**

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

**défenderesse**, comparant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, établie à L-ADRESSE3.), représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., établie à la même adresse, RCS n° NUMERO2.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse.

---

**P R E S E N T S :**

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Véronique WAGENER**, assesseur – employeur ;

- **Fernand GALES**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

---

**FAITS :**

Suite à la requête déposée le 08 octobre 2020 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées à l'audience publique du vendredi, 13 novembre 2020.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la partie défenderesse comparut par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, et l'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 12 février 2021 pour plaidoiries.

Par la suite, l'affaire subit un certain nombre de remises contradictoires (21.05.2021, 19.11.2021, 14.01.2022, 28.01.2022, 22.04.2022, 23.09.2022, 11.11.2022, 10.02.2023, 24.02.2023, 05.05.2023).

A l'audience publique du vendredi, 05 mai 2023, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 13 octobre 2023.

A l'audience publique du vendredi, 13 octobre 2023, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Assia BEHAT en remplacement de Maître Mathias PONCIN, le mandataire de la partie requérante, et Maître Jade MADERT, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, le représentant du mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

Sur ce, le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé,

**le jugement qui suit:****1. Indications de procédure**

Par requête déposée au greffe le 8 octobre 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. (ci-après la société SOCIETE1.)) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de déclarer abusif le licenciement avec préavis du 30 janvier 2020 et de l'entendre condamner au paiement de la somme de 24.678,39 euros à titre de dommage matériel et la somme de 10.000,- euros à titre de dommage moral, à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

**2. Faits**

Par contrat de travail à durée indéterminée du 2 octobre 2000, PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE2.) S.A.

Par courrier du 5 juillet 2016, la société SOCIETE1.) a informé PERSONNE1.) du transfert de son contrat de travail de la société SOCIETE3.) vers la société SOCIETE1.).

Par courrier recommandé du 30 janvier 2020, PERSONNE1.) a été licencié avec préavis de six mois.

Par courrier recommandé du 6 février 2020, PERSONNE1.) a demandé à la société SOCIETE1.) la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier recommandé du 6 mars 2020, la société SOCIETE1.) lui a fourni les motifs suivants :

### **SCAN**

Par courrier recommandé du 24 mars 2020, PERSONNE1.) a, par l'intermédiaire de l'ORGANISATION1.), contesté le licenciement et les motifs invoqués.

### 3. Appréciation

#### 3.1 Le licenciement avec préavis du 30 janvier 2020

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs invoqués ne répondraient pas aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence.

Les motifs ne seraient en outre ni réel ni sérieux et ne justifieraient pas un licenciement avec préavis.

La société SOCIETE1.) estime au contraire que les motifs seraient précis, réel et sérieux de sorte que le licenciement serait régulier.

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.

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revête une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

Conformément à l'article L. 124-11 paragraphe (3) du Code du travail, en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

Ainsi, le comportement de chaque salarié doit s'analyser au cas par cas en tenant précisément compte du contexte dans lequel il s'inscrit.

En l'espèce, il résulte de la lettre de motifs que la société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) une série de manquements regroupés en plusieurs points: (1) non-respect de ses heures de travail ; (2) abandon de poste ; (3) prise de pauses excessives ; (4) utilisation non autorisée et systématique du téléphone du client ; (5) utilisation non autorisée de l'ordinateur du client ; (6) activités personnelles pendant ses heures de travail ; (7) défauts dans l'exécution de ses rondes ; (8) d'avoir laissé un technicien de la firme SOCIETE4.) seul dans le trésor.

Il y a ainsi lieu d'analyser si chaque motif invoqué dans la lettre de motifs est précis, réel et sérieux.

*(1) non-respect de ses heures de travail*

La société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir à plusieurs reprises aux mois de novembre et décembre 2019 (7.11.2019, 11.11.2019, 12.11.2019, 13.11.2023, 10.12.2019, 11.12.2023) quitté son travail plus tôt sans en informer sa supérieure hiérarchique et sans demander la permission.

Sur une période de 5 semaines, il n'aurait ainsi pas travaillé 2 heures et 18 minutes, heures pour lesquelles il aurait cependant été rémunéré et n'aurait pas respecté les plans de travail.

Un tel comportement serait à qualifier d'escroquerie tant envers la SOCIETE5.) qui paye pour des prestations de huit heures par jour mais également envers la société SOCIETE1.).

L'attestation testimoniale de PERSONNE2.) confirmerait les faits, faits que PERSONNE1.) n'aurait pas contesté lors de l'entretien préalable.

PERSONNE1.) fait valoir qu'il y aurait eu un accord avec la société SOCIETE1.) et la SOCIETE5.) pour qu'il puisse partir plus tôt le soir alors que le matin il commençait à travailler plus tôt.

Il soutient que la société SOCIETE1.) aurait été parfaitement au courant que depuis des années il commençait le matin plus tôt et partait le soir plus tôt après avoir effectué la totalité de ses heures.

Il soulève que l'attestation de PERSONNE2.) comprendrait des incohérences par rapport aux heures de départ indiquées, ses affirmations étant contredites par les repérages d'accès des badges.

PERSONNE3.) l'aurait d'ailleurs autorisé à partir plus tôt.

La société SOCIETE1.) fait valoir que l'abandon de poste serait réel alors que PERSONNE1.) admettrait lui-même partir plus tôt.

Elle conteste que PERSONNE3.) aurait donné son accord pour des départs plus tôt alors qu'il n'aurait également jamais demandé à venir plus tôt.

Elle soutient que le fait de partir plus tôt constituerait un défaut de surveillance dans le chef de PERSONNE1.).

En l'espèce, il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) ce qui suit : « Je déclare qu'il n'y a aucun accord contractuel entre SOCIETE1.) et SOCIETE6.). L'agent a de temps en temps demandé mon accord pour quitter plus tôt car il ne faisait pas de pause et en indiquant que le client était d'accord. Ces demandes ont été acceptées et les plannings modifiés. Ce qu'il lui a été reproché c'est qu'il a quitté son poste avant la fin de son poste sans prévenir son

employeur accord ou non du client. SOCIETE1.) est son employeur. Dans le cas de mon mail du 19.12 l'agent a perçu l'intégralité de ses heures sans être présent sur le poste. »

Il résulte encore d'un courrier de la société SOCIETE6.) du 17 mars 2020 ce qui suit : « Sehr geehrter Herr PERSONNE1.),

Hiermit bestätigen wir Ihnen, dass Sie in den vergangenen Monaten in Absprache mit uns SOCIETE6.) Sàrl - als Kunden, einen vorzeitigen Dienstschluss abgesprochen haben. »

Suivant attestation testimoniale de PERSONNE2.) « (...) Il quitte son Poste avant l'heur ceci va de 15h30 à 16h30 et dis qu'il a l'autorisation de SOCIETE1.) et du client et s'il part après 16h30 il demande a ce que je dise qu'il es au toilet si SOCIETE1.) appelle. (...) Il laisse toujours sa mauvaise humeur sur les autres que ce soit qqn. De l'équipe, société externe ou même employé de la banque car il es/se sent protégé par le client (SOCIETE6.)) car pour lui il travail pour la SOCIETE5.)/SOCIETE6.) et non pour SOCIETE1.). »

A l'analyse des « Zutrittslogbuch » versés en cause, le tribunal constate, contrairement à ce qui est soutenu par la société SOCIETE1.), que PERSONNE1.) a, à chaque fois travaillé ses huit heures par jours alors qu'il commençait son travail plus tôt.

La société SOCIETE1.) ne lui a ainsi pas réglé plus d'heures que ce que PERSONNE1.) aurait travaillé.

Il résulte en outre du courrier que la société SOCIETE6.), le client comme le confirme PERSONNE2.), a autorisé à PERSONNE1.) à partir plus tôt.

PERSONNE3.) a d'ailleurs à plusieurs reprises autorisé cette façon de procéder de PERSONNE1.). Pour le surplus, l'attestation de PERSONNE3.) est imprécise alors qu'il n'y aucune indication quant aux dates concernées et aucune précision quant à la modification opérée quant aux feuilles de planning.

Dans la mesure où PERSONNE1.) partait avec environ 15 à 30 minutes d'avance après avoir presté la totalité de ses heures, le tribunal voit mal comment les feuilles de planning auraient pu être modifiées alors que les plages horaires sur lesquelles la société SOCIETE1.) opère sont fixes.

Le motif soulevé par la société SOCIETE1.) manque partant de sérieux et est à écarter.

*(2) abandon de poste*

La société SOCIETE1.) fait valoir que PERSONNE1.) quittait son poste dès que sa relève arrivait alors qu'il aurait dû prendre quinze minutes pour faire un rapport à sa relève et lui donner des instructions.

Il aurait d'ailleurs systématiquement demandé à PERSONNE4.) de venir travailler une demi-heure en avance lorsqu'il devait travailler jusqu'à 22 heures.

PERSONNE1.) aurait également en date des 2 octobre 2019 et 20 octobre 2019 quitté son poste une demi-heure en avance dès qu'PERSONNE4.) serait arrivé à son lieu de travail.

La société SOCIETE1.) aurait ainsi rémunéré PERSONNE1.) pour des heures qu'il n'aurait pas prestées.

Eu égard aux rumeurs ayant circulé quant à la pratique de quitter son poste de travail plus tôt, PERSONNE3.) aurait indiqué à PERSONNE1.) que les plans de travail étaient à respecter.

PERSONNE1.) conteste ne pas avoir travaillé huit heures par jour et fait valoir que l'attestation testimoniale d'PERSONNE4.) serait vague et imprécise.

Il n'aurait à aucun moment demandé à PERSONNE4.) de venir plus tôt au travail afin qu'il puisse partir.

L'attestation de PERSONNE5.) serait également imprécise.

Il fait finalement valoir que selon la lettre de motifs, PERSONNE3.) aurait su qu'il s'agissait d'une pratique courante de la part de tous les salariés de sorte qu'il ne saurait être sanctionné.

D'emblée, le tribunal constate que le motif se recoupe avec celui développé précédemment.

Tel que le tribunal l'a relevé PERSONNE1.) partait en avance après avoir presté la totalité de ses heures avec accord du client.

Les attestations testimoniales d'PERSONNE4.) et PERSONNE5.) sont en outre imprécises car elles sont rédigées de manière générale sans indication de dates et d'horaires correspondant aux « Zutrittslogbuch » versés en cause.

PERSONNE4.) indique cependant que PERSONNE1.) part dès que sa relève arrive au travail établissant qu'il n'y a pas de défaut de surveillance, l'ensemble des agents nécessaires étant présents sur le site.

Il ne résulte finalement d'aucune pièce versée en cause que PERSONNE1.) n'aurait pas fait de rapport à la relève et n'aurait pas donné d'instructions.

Le motif invoqué par la société SOCIETE1.) manque ainsi de sérieux de sorte qu'il est à écarter.

*(3) prise de pauses excessives*

La société SOCIETE1.) reproche encore, sur base des déclarations des autres salariés, à PERSONNE1.) qu'il faisait trop de pauses pendant ses journées de travail alors que PERSONNE1.) ne devait en principe pas faire de pauses.

La société SOCIETE1.) liste, dans sa lettre de motifs, toutes les pauses prises par PERSONNE1.) en dates des 21 octobre 2019, 7 novembre 2019, 8 novembre 2019 et 14 novembre 2019.

Les faits auraient été reconnus par PERSONNE1.) lors de son entretien préalable.

PERSONNE1.) conteste avoir pris plus de pauses que ce dont il avait droit.

Ni PERSONNE5.) ni PERSONNE4.) n'en attesteraient.

Quant à l'attestation de PERSONNE2.) des prises de pauses auraient été rajoutées à la main par une personne inconnue sur les « Zutrittslogbuch » versés en cause.

PERSONNE1.) estime que de tels ajouts à la main ne seraient pas admissibles et ne permettraient pas d'établir qu'il aurait pris des pauses.

Les badges des portes de la SOCIETE5.) du « Zutrittslogbuch » établiraient d'ailleurs le contraire alors qu'il faisait des rondes.

Finalement, il conteste avoir admis les faits reprochés.

En l'espèce, il y a lieu de constater que les attestations testimoniales d'PERSONNE4.) et de PERSONNE5.) sont imprécises alors qu'elles ne fournissent aucune indication quant aux dates et durées des pauses que PERSONNE1.) auraient prises.

Quant à l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), les mêmes considérations s'appliquent alors qu'elle est rédigée de manière générale sans fournir de précisions exactes quant aux dates et durées des prises de pauses. Il renvoie encore à des « Zutrittslogbuch » sur lesquels il aurait annoté les pauses de PERSONNE1.) à la main.

Or, il y a lieu de retenir que les ajouts à la main sur ces « Zutrittslogbuch » qui sont unilatéraux ne permettent pas d'établir que PERSONNE1.) a pris des pauses de manière excessive.

Les « Zutrittslogbuch » permettent uniquement d'établir que PERSONNE1.) s'est déplacé au sein de l'immeuble de la SOCIETE5.) et qu'il a fait des rondes.

Ils n'établissent pas que PERSONNE1.) a fait des pauses.

L'attestation testimoniale de PERSONNE6.), rédigée de manière générale et imprécise, ne permet également pas d'établir les faits. Celle-ci est à écarter pour l'ensemble des faits reprochés.

Le motif invoqué doit ainsi être écarté pour ne pas être réel et sérieux.

*(4) utilisation non autorisée et systématique du téléphone du client*

La société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir utilisé le téléphone de son client, la SOCIETE5.), pour passer des coups de téléphone privés à divers numéros de téléphone allemands et notamment à sa femme à la maison.

Pour le mois de novembre et décembre 2019, la société SOCIETE1.) fournit plusieurs exemples en se basant sur des informations fournies par un autre salarié PERSONNE2.).

Elle indique que PERSONNE1.) n'aurait, lors de son entretien préalable, pas contesté les faits.

La société SOCIETE1.) se réfère finalement à un avertissement du 10 juin 2006 relatif à des faits similaires.

PERSONNE1.) conteste les faits reprochés alors que les photos versées en cause ne permettraient pas d'établir que le téléphone serait celui de la SOCIETE5.) ou que PERSONNE1.) l'ait utilisé.

Il fait encore valoir qu'aucun des six numéros indiqués sur le téléphone ne correspondrait à son numéro privé ou à celui de sa femme.

PERSONNE2.) ne l'aurait en outre jamais vu passer des coups de téléphone privés depuis son lieu de travail.

Finalement, PERSONNE1.) indique que l'avertissement mentionné dans la lettre de motifs daterait du 10 juin 2002 et aurait été émis par la société SOCIETE2.) et non SOCIETE1.).

L'avertissement datant de plus de 20 ans, il serait trop ancien pour être invoqué à l'appui de nouveaux faits.

En l'espèce, il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) ce qui suit : « (...) Il effectue des appels privés tout au long de la journée toujours avec le téléphone du client. Ci-joint qq photos du téléphone. (...) »

Contrairement à ce qui est soutenu par la société SOCIETE1.), il y a lieu de constater que l'attestation de PERSONNE2.) manque de précision alors qu'il n'y a aucune indication de dates, de durée des appels ou des numéros appelés.

Il se contente de renvoyer à des photos dont il est impossible au tribunal de déterminer qu'il s'agit d'un téléphone de la SOCIETE5.), que les numéros

composés concernant PERSONNE1.) et que PERSONNE1.) a passé ces appels.

Le motif invoqué doit ainsi être écarté pour n'être ni réel ni sérieux.

*(5) utilisation non autorisée de l'ordinateur du client*

La société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir utilisé l'ordinateur du client, la SOCIETE5.), à des fins privées sur des sites internet comme Ebay ou Amazon.

Elle renvoie à l'attestation testimoniale d'PERSONNE4.).

Elle affirme encore que PERSONNE1.) aurait admis les faits lui reprochés lors de l'entretien préalable.

PERSONNE1.) conteste les faits reprochés et fait valoir que le motif serait rédigé de manière imprécise alors qu'il n'y aurait aucune indication de date à laquelle il aurait utilisé l'ordinateur ou de précision quant à l'utilisation qui aurait été faite.

L'attestation d'PERSONNE4.) serait en outre imprécise.

Il résulte de l'attestation testimoniale d'PERSONNE4.) ce qui suit : « (...) Il l'est aussi tout le temps dans les étages avec ses amis de ADRESSE4.), si pas sur internet (ebay etc). (...) ».

En l'espèce, il y a lieu de constater que le motif invoqué manque de précision alors qu'il est rédigé de manière vague et générale sans indication de dates auxquelles les faits auraient eu lieu ou d'indication quant à l'identité des sites consultés et leur durée. La prédite attestation est en outre imprécise.

Le motif doit dès lors être écarté pour manque de précision.

*(6) activités personnelles pendant ses heures de travail*

La société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) de s'être occupé, pendant ses heures de travail, de ses affaires personnelles.

Ainsi, il se serait préparé pour ses marathons en préparant ses tricots, la boîte contenant les tricots ayant été stockée toute l'année 2019 sous le bureau du personnel de sécurité.

La société SOCIETE1.) se base sur les attestations testimoniales d'PERSONNE4.) et PERSONNE5.).

PERSONNE1.) aurait d'ailleurs quitté son lieu de travail le 19 septembre 2019 pour se rendre à ADRESSE4.) pour aller chercher des tricots « team Run » de la SOCIETE5.) dont la course devait avoir lieu le soir même.

PERSONNE1.) conteste les faits reprochés et notamment d'avoir quitté son lieu de travail le 19 septembre pour aller chercher des tricots à ADRESSE4.) en milieu de journée.

Il fait valoir s'être rendu le 18 septembre à ADRESSE4.) après son travail pour récupérer les tricots. Sa femme l'aurait notamment confirmé suivant son courrier de contestation envoyé à la société SOCIETE1.), courrier qui contredirait son soi-disant aveu des faits lors de l'entretien préalable.

En l'espèce, il résulte de l'attestation de PERSONNE2.) ce qui suit : « Il organise ses marathons pendant le travail et les planings sont faits en conséquence. Si un marathon samedi il ne travaille pas dimanche ou travail de nuit. Il vient travailler avec des chaussures de course à pieds de temps en temps et dit qu'il a l'autorisation de SOCIETE1.) et du client. »

Il résulte encore de l'attestation d'PERSONNE4.) ce qui suit : « Mr PERSONNE1.) le 19.09.19 est parti en journée à ADRESSE4.) pour récupérer des T-shirts « SOCIETE5.) » pour la course « teamrun » ayant eu lieu le même soir. »

Suivant courrier du 17 mars 2020, PERSONNE7.), l'épouse de PERSONNE1.) écrit à la société SOCIETE1.) ce qui suit : « in Ihrem Schreiben vom 06.03.2020 bezichtigen Sie meinen Ehemann PERSONNE1.), während seiner Arbeitszeit am 18.09.2019 T-Shirts und Unterlagen für den ALIAS1.) nach ADRESSE4.) abholen gefahren zu sein.

Ich erkläre hiermit an Eides Statt, dass die benannte Beschuldigung nicht der Wahrheit entspricht !

Die oben genannten Unterlagen wurden am 18.09.2019 zwischen 17:45 und 18:00 Uhr, in seiner Freizeit und in meinem Beisein im ENSEIGNE1.) in ADRESSE4.) abgeholt.

Die Aussage die Herr PERSONNE4.) getätigt hat, entspricht nicht der Wahrheit ! »

Eu égard aux développements qui précèdent, il y a lieu de retenir que ni l'attestation de PERSONNE2.), ni l'attestation d'PERSONNE4.) ne sont suffisamment précises alors qu'elles sont rédigées de manière vague et générale.

Bien qu'PERSONNE4.) indique que les faits auraient eu lieu en date du 19 septembre, il n'indique cependant pas l'heure exacte à laquelle PERSONNE1.) aurait été absent de son poste de travail.

Les dires d'PERSONNE4.) sont encore en contradiction avec le courrier de la femme de PERSONNE1.), courrier qui constitue un commencement de preuve, qui indique que la date du 19 septembre serait erronée.

La société SOCIETE1.) ne verse d'ailleurs pas les « Zutrittslogbuch » pour permettre au tribunal de vérifier les dires des parties.

Dans ces conditions, le motif n'est ni réel et sérieux et est à écarter.

*(7) défauts dans l'exécution de ses rondes*

La société SOCIETE1.) fait valoir qu'il appartenait à PERSONNE1.) d'effectuer deux rondes par jour à 10 heures et 14 heures afin de compter les places de parking libres dans le garage de la SOCIETE5.).

Les autres salariés PERSONNE2.), PERSONNE5.) et PERSONNE4.) auraient cependant constaté que PERSONNE1.) n'effectuait pas ses rondes ou qu'elles ne duraient que 5 minutes.

PERSONNE1.) fait valoir que son contrat de travail ne prévoirait rien quant à l'exécution de rondes et que la société SOCIETE1.) ne verserait aucune pièce quant aux tâches particulières incombant à un chef d'équipe et surtout pas de compter des places de parking libres.

Il conteste ainsi avoir dû, en sa qualité de chef d'équipe, effectuer les prédites rondes.

La société SOCIETE1.) estime qu'il résulterait des pièces versées en cause que PERSONNE1.) faisait parfois ses rondes et parfois non.

En l'espèce, il y a lieu de constater que le contrat de travail de PERSONNE1.) ne dit mot quant à ses tâches et missions.

La société SOCIETE1.) ne verse aucune autre pièce de laquelle il résulte qu'il appartenait à PERSONNE1.), en tant que chef d'équipe, d'effectuer deux rondes de quinze minutes par jour pour compter des places de parking telle que l'affirme la société SOCIETE1.).

Les attestations testimoniales versées par la société SOCIETE1.) ne permettent également pas d'y conclure, ces dernières étant toutes rédigées de manière générale et ne fournissant pas de précision quant aux manquements de PERSONNE1.).

Les « Zutrittslogbuch » ne permettent également pas au tribunal de vérifier la réalité du moyen invoqué par la société SOCIETE1.), PERSONNE1.) étant régulièrement en mouvement lors de ses journées de travail reprises sur les « Zutrittslogbuch ».

Le motif est dès lors à écarter pour n'être ni réel ni sérieux.

*(8) d'avoir laissé un technicien de la firme SOCIETE4.) seul dans le trésor*

La société SOCIETE1.) fait valoir que le 10 décembre 2019 vers 13h04 PERSONNE1.) se serait rendu avec un technicien de la firme SOCIETE4.) dans le trésor de la banque alors que des travaux techniques devaient y être faits et

que quatre minutes plus tard PERSONNE1.) serait revenu seul pour récupérer son téléphone.

Elle reproche ainsi à PERSONNE1.) d'avoir laissé seul pendant plus de 3 minutes un technicien de la firme SOCIETE4.) dans le trésor de la SOCIETE5.) constituant un grave manquement.

Elle soutient que PERSONNE1.) aurait dû revenir chercher le téléphone avec le technicien de la firme.

PERSONNE1.) fait valoir qu'étant donné qu'il n'y avait pas de téléphone fixe dans la salle du trésor, il aurait été obligé d'aller chercher son téléphone portable afin de pouvoir joindre ses collègues en cas de problème.

Il soutient qu'il n'aurait pas laissé seul le technicien dans la salle du trésor mais aurait enfermé ce dernier dans une salle à part le temps d'aller chercher le téléphone. L'attestation de la société SOCIETE4.) confirmerait ses dires.

L'attestation testimoniale de PERSONNE2.) et les photos ne permettraient pas d'établir le contraire.

En l'espèce, il résulte de l'attestation de PERSONNE2.) ce qui suit : « Le 10/12/19 alors que j'avais tout préparé pour accompagner la société SOCIETE4.) au Coffre fort client de la banque, car SOCIETE1.) est obligé d'accompagner toute personne non autoriser dans les closed shops ou Coffre et de les surveiller, Mr. PERSONNE1.) à insister pour que lui-même accompagne le technicien qu'il connaît personnellement et qu'il côtoie en privé aussi car se fait sponsoriser ses tricot de marathon par la société SOCIETE4.). (...) »

Vers 13 :04 Mr. PERSONNE1.) a donc accompagner le technicien qu'il devait surveiller dans le coffre-fort- A 13:08 je vois Mr. PERSONNE1.) revenir vers moi sans le technicien et en lui demandant s'il a laissé le technicien seul il m'a répondu d'un air arrogant et méchant qu'il a oublié son smartphone eu sinon il allait s'ennuyer et il retourner dans le coffre vers 13 :11. Pendant ce temp le technicien es rester seul dans le coffre. Ci-joint 4 photos des cameras (...) »

Il résulte encore du courrier de la société SOCIETE4.) ce qui suit : « Sehr geehrter Herr PERSONNE1.), mit diesem Schreiben bestätige ich Ihnen, dass Herr PERSONNE8.) am 10.12.2019 in der SOCIETE5.) mit Ihnen im Vorraum des Kundentresors war. Da Sie Ihr Telefon vergessen hatten und mein Techniker breits mit dem Auslesen der Anlage begonnen hatte, einigten Sie sich mit ihm, ihn kurz in dem Raum zu belassen, diesen kurz abzuschließen, um ihr Telefon zu holen. Dieses Telefon ist nötig, da in diesem Raum kein Telefon vorhanden ist, um eventuelle Alarmeingänge mit den Security-Desk abzusprechen. Der Techniker war kurz in dem Raum eingesperrt, damit er keinen Zugang zu den Kundenfächer haben kann. »

Contrairement à ce qui est soutenu par la société SOCIETE1.), le tribunal constate que PERSONNE1.) n'a pas laissé seul le technicien de la firme SOCIETE4.) dans la salle de coffre de la banque.

La société SOCIETE1.) ne verse aucune pièce ne permettant d'établir les faits, les photos versées ne concernent pas la salle de coffre de la banque et PERSONNE2.) ne s'étant pas rendu dans le coffre pour vérifier les dires de PERSONNE1.).

Il n'y a ainsi pas lieu de douter de la véracité des faits décrits par la société SOCIETE4.) dans son prédit courrier et selon lequel le technicien a été enfermé dans une salle où il n'avait pas accès aux coffres.

Bien que cette façon de faire ne correspond pas forcément à la procédure et qu'il aurait été préférable que PERSONNE1.) rebrousse chemin avec le technicien pour se procurer son téléphone, il y a tout de même lieu de retenir que le seul fait d'enfermer un technicien dans une salle à part sans accès aux coffres ne constitue pas un motif sérieux justifiant à lui seul un licenciement avec préavis.

Eu égard à l'ensemble des développements qui précèdent et l'ensemble des motifs invoqués ayant été écartés, il y a lieu de déclarer abusif le licenciement avec préavis du 30 janvier 2020.

### 3.2 Indemnisation

#### 3.2.1 Préjudice matériel

PERSONNE1.) réclame le paiement de la somme de 24.678,39 euros à titre d'indemnisation du préjudice matériel subi correspondant à une période de référence allant du 1<sup>er</sup> août 2020 au 31 décembre 2021.

Il explique avoir retrouvé un nouvel emploi auprès de la société SOCIETE2.) dès la fin de son préavis pour un salaire moindre que celui qu'il touchait auprès de la société SOCIETE1.) de sorte qu'il estime que son préjudice subi serait de 17 mois.

La société SOCIETE1.) conteste le préjudice subi alors que PERSONNE1.) ne verserait aucune recherche d'emploi et qu'il aurait retrouvé un nouvel emploi à la fin de la période de préavis.

La différence de salaire ne lui serait en outre pas imputable.

Conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages-intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service de l'employé ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le congédiement doit être indemnisé.

Ainsi, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. En effet, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur (Cour d'appel, 7 juillet 2005, numéro 29523 du rôle).

En l'espèce, il résulte des pièces versées en cause que PERSONNE1.) a été dispensé de prêter le reste de son préavis jusqu'au 31 juillet 2020 et qu'il a retrouvé un emploi à partir du 1<sup>er</sup> août 2020 auprès de la société SOCIETE2.) pour un salaire mensuel brut de 2.493,22 euros (indice 834.76).

Eu égard au domaine d'activité de PERSONNE1.) et de son nouveau contrat de travail avec effet au 1<sup>er</sup> août 2020, il y a lieu de fixer la période de référence en relation causale avec le licenciement à 2 mois.

Le préavis de PERSONNE1.) s'étant écoulé le 31 juillet 2020, PERSONNE1.) a droit à indemnisation pour la période du 1<sup>er</sup> août 2020 au 30 septembre 2020, soit la somme de 7.889,78 euros (2 x 3.944,89 euros).

De cette somme, il y a lieu de retrancher les salaires perçus auprès de son nouvel employeur pour la prédite période à hauteur de 4.986,44 euros (2 x 2.493,22 euros).

Il y a partant lieu de condamner la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.903,34 euros.

### 3.2.2 Préjudice moral

PERSONNE1.) réclame le paiement de la somme de 10.000,- euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral subi.

La société SOCIETE1.) conteste tout préjudice moral dans le chef de PERSONNE1.).

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.

Si le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépend aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de rechercher un nouvel emploi lui a causé des tracasseries.

Si PERSONNE1.) a rapidement retrouvé un nouvel emploi, il a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié et des circonstances du licenciement, qui est à évaluer, compte tenu de la durée de vingt ans des relations de travail, ex aequo et bono à la somme de 2.000,- euros.

#### 4. Indemnités de procédure

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cassation, n° 26/17, 16 mars 2017, n° 3763 du registre).

Eu égard à l'issue du litige, la demande de la société SOCIETE1.) est à déclarer non fondée et le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à PERSONNE1.) à la somme de 500,- euros.

### **PAR CES MOTIFS :**

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

**reçoit** la demande de PERSONNE1.) en la forme,

**déclare** abusif le licenciement avec préavis du 30 janvier 2020,

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.903,34 euros à titre de préjudice matériel avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.000,- euros à titre de préjudice moral avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

**dit** non fondée la demande de la société à responsabilité limitée 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 à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, 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 **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Vanessa WERCOLLIER**

s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le  
\_\_\_\_\_.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.