

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 3017/2023
(rôle L-TRAV-746/2022)

A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 2 4 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.), ci-avant ouvrier manutentionnaire auprès de **la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l.**, demeurant à F-ADRESSE1.),

demandeur, comparant par Maître Yves TUMBA MWANA, 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 gérant(s) actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

défenderesse, comparant par Maître Marisa ROBERTO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

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 ;

- **Raymond SERRES**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

F A I T S :

Suite à la requête déposée le 29 décembre 2022 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées à l'audience publique du vendredi, 27 janvier 2023.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la partie défenderesse comparut par Maître Marisa ROBERTO et l'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 05 mai 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 05 mai 2023, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 29 septembre 2023 pour plaidoiries.

A l'appel de la cause à l'audience publique du vendredi, 29 septembre 2023, l'affaire fut contradictoirement remise au mardi, 07 novembre 2023 pour des raisons de composition.

A l'audience publique du mardi, 07 novembre 2023, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Yves TUMBA MWANA, le mandataire de la partie requérante, et Maître Nicolas CHELY, en remplacement de Maître Marisa ROBERTO, le 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 29 décembre 2022, 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 de ce siège aux fins de déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 5 janvier 2022 et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des montants suivants :

- Indemnité compensatoire de préavis	4.821,54 €
- Dommage matériel	14.464,62 €
- Dommage moral	2.410,77 €

à chaque fois avec les intérêts légaux majorés à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

2. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} février 2021, PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) en qualité d'ouvrier manutentionnaire.

Par courrier recommandé du 29 décembre 2021, PERSONNE1.) a été licencié avec préavis de deux mois.

Par courrier recommandé du 5 janvier 2022, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat.

Le courrier est de la teneur suivante :

SCAN

Par courrier recommandé du 25 mars 2022, l'ORGANISATION1.) a, pour le compte de PERSONNE1.), contesté le licenciement avec effet immédiat.

3. La validité de la notification du licenciement avec préavis

PERSONNE1.) fait valoir que le courrier de licenciement avec préavis ne lui serait jamais parvenu alors qu'il aurait été adressé à son ancienne adresse.

Ce ne serait qu'à son arrivée sur son lieu de travail le 4 janvier 2022 que l'employeur lui aurait remis en mains propres la lettre de licenciement.

La société SOCIETE1.) fait valoir avoir envoyé la lettre de licenciement à l'adresse de PERSONNE1.) indiquée dans le contrat de travail.

PERSONNE1.) ne l'ayant pas informé d'un changement d'adresse, la société estime que le licenciement avec préavis du 29 décembre 2021 aurait été valablement notifié à PERSONNE1.).

Il est de jurisprudence constante que si l'employeur a notifié le courrier recommandé à la seule adresse que le salarié lui a communiquée comme étant celle de son domicile ou de sa résidence, la notification doit être considérée comme régulière, le salarié ayant pour obligation d'informer son employeur de son adresse, respectivement de tout changement de domicile opéré entre-temps (voir en ce sens : Cour d'appel, 8 juillet 2010, n° 34518 du rôle ; 10 juillet 2014, n° 39378 du rôle ; Cour d'appel, 2 juin 2022, n°CAL-2021-00155 du rôle).

Il appartenait dès lors à PERSONNE1.) d'établir qu'il avait dûment informé son employeur de l'adresse de son domicile avant la date de la remise à la poste de la lettre de licenciement avec préavis.

Or, tel n'est pas le cas en l'espèce, le contrat de travail et la requête introductive d'instance renseignent l'adresse à F-ADRESSE1.), comme étant le domicile de PERSONNE1.), la même adresse à laquelle la lettre de licenciement a été envoyée.

En l'absence de preuve que l'employeur ait eu connaissance d'un éventuel changement d'adresse du salarié, il convient de retenir que la notification de la résiliation du contrat de travail à son domicile ou résidence effective, était régulière et a produit l'effet juridique escompté, PERSONNE1.) s'étant lui-même mis dans la situation de ne pouvoir réceptionner ledit courrier.

4. Le licenciement avec effet immédiat

4.1 La précision des motifs

Aux termes de l'article L. 124-10 (1) du Code du travail, « Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate. ».

En vertu de l'article L. 124-10 (3) du Code du travail, « La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. ».

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 congédiement irrégulier et abusif. Elle doit ensuite 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; et elle doit finalement permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

Cette prescription 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.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et qui est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, il y a lieu de constater que les griefs invoqués ont été énoncés avec la précision requise en ce qu'ils sont dûment datés et détaillant les agissements prétendument répréhensibles de PERSONNE1.) avec les noms des personnes concernées permettant ainsi à PERSONNE1.) de comprendre ce qui lui est reproché et au tribunal d'effectuer son contrôle.

Les motifs indiqués répondent partant aux exigences de précision de la loi et de la jurisprudence.

4.2 Le caractère réel et sérieux des motifs

PERSONNE1.) fait valoir s'être présenté sur son lieu de travail le 4 janvier 2022 et que son employeur l'aurait informé qu'il ne voulait pas le voir travailler pendant le préavis et qu'il devait se mettre en maladie afin de bénéficier de son salaire.

Après concertation avec l'ORGANISATION1.), il serait retourné à son travail en demandant à son employeur une dispense de travail écrite, demande que l'employeur aurait refusée en précisant qu'il devait se mettre en maladie.

Suite à cela, il aurait une nouvelle fois consulté l'ORGANISATION1.) et serait retourné sur son lieu de travail pour exiger une dispense de travail sans succès, l'employeur ayant maintenu sa demande qu'il se mette en maladie.

S'en seraient suivis des échanges houleux entre parties ayant nécessité l'intervention de la police.

Il soutient que son employeur l'aurait agressé physiquement en déchirant son manteau et qu'il résulterait du procès-verbal de police que son employeur lui aurait demandé de se mettre en maladie et lui aurait interdit de travailler.

Il conteste avoir refusé de travailler ou d'avoir insulté son employeur.

La société SOCIETE1.) conteste avoir demandé à PERSONNE1.) de se mettre en maladie et fait valoir que ce serait PERSONNE1.) qui aurait refusé de travailler en exigeant une dispense de travail.

PERSONNE1.) aurait en outre agressé verbalement le gérant de la société SOCIETE1.) nécessitant l'intervention de la police.

Elle soutient que les faits seraient d'une extrême gravité et justifieraient le licenciement avec effet immédiat.

A titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve par témoins.

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.

En ce qui concerne ensuite le caractère sérieux du motif du licenciement, en vertu de l'article L. 124-10 (1) et (2) du Code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions de l'article L. 124-10 (1) du Code du travail tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

Eu égard aux dispositions précitées, est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Un fait isolé grave, du moment qu'il est de nature à ébranler la confiance devant exister entre le salarié et son employeur, et basée sur la loyauté des parties est de nature à justifier un congédiement avec effet immédiat.

Les altercations et voies de fait qui se produisent pendant le temps de travail ou à l'occasion du travail entre salariés ou entre salariés et le chef de l'entreprise sinon un représentant ou supérieur hiérarchique sont constitutives d'une faute grave, sans que les explications fournies par le salarié, l'ancienneté ou le caractère isolé du comportement puissent atténuer la gravité de la faute.

En l'espèce, il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) ce qui suit :

« (...) J'ai entendu PERSONNE1.) hurlait à PERSONNE3.): tu es un sale bougnoul que c'est une société de merde et que ce n'est pas un vrai musulman car il boit de l'alcool. PERSONNE3.) lui a dit alors tu es raciste et PERSONNE3.) lui a dit de se calmer tout en restant calme. PERSONNE1.) continue de hurler qu'il va lui casser la tête et le mettre dans le coffre, il l'a traité de clochard. PERSONNE1.) lui hurle qu'il sait où il habite. PERSONNE3.) lui met la main sur l'épaule et lui a dit de montée dans sa voiture en essayant de le calmer. PERSONNE1.) a continué à hurlé en lui disant ne me touche pas. PERSONNE4.) le propriétaire du bureau à PERSONNE3.) est sorti de son propre bureau et a dit a PERSONNE1.) de se calmer sinon il appelle la police. PERSONNE1.) lui a répondu de ne pas lui parler et de rentrer dans son bureau. PERSONNE3.) est rentré dans son bureau et je suis parti sur un chantier. PERSONNE1.) était toujours devant le bureau. »

PERSONNE5.) déclare ce qui suit :

« (...) PERSONNE3.) arrive avec un collègue PERSONNE2.) et demande à PERSONNE1.) ce qu'il veut. PERSONNE1.) veut un papier. PERSONNE3.) a répondu qu'il n'y a pas de papier et PERSONNE1.) a dit qu'il ne bougerait pas d'ici. Il veut essayer d'entrer dans le bureau et attendre son papier. PERSONNE3.) refuse. Alors PERSONNE1.) s'enerve et dit que PERSONNE3.) est une merde, un sale arabe et un sale bougnoule. Il dit que est une société de merde. PERSONNE3.) lui dit d'attendre dans sa voiture. Il dit qu'il va prendre PERSONNE3.) et le metre dans le coffre. Il dit que si un jour PERSONNE3.) passe la frontière et va a ADRESSE3.) il doit courir vite car il va avec ses amis lui faire du mal dit que PERSONNE3.) est un clochard. C'est un patron de merde. Il crie très fort et beaucoup de gens des bureaux a cote arrivent. PERSONNE3.) essaye de le calmer et lui touche le bras. PERSONNE1.) dit qu'il va bruler toutes les voitures sur le parking et casser les vitres du bureau. Il crie après le voisin.

PERSONNE3.) lui dit de se calmer et de ne pas crier. PERSONNE1.) continue les insultes et s'approchant du visage de PERSONNE3.). (...) ».

PERSONNE6.) a déclaré ce qui suit :

« (...) Un homme de couleur était en train d'insulter Monsieur PERSONNE3.) qui restait calme. Cet homme s'est approché tout prêt de visage de Monsieur PERSONNE3.). J'ai cru qu'il allait frapper M. PERSONNE3.) et j'étais prêt à venir aider. M. PERSONNE3.) restait calme et parlait doucement. Il essayait de le calmer. Un autre voisin a essayé de le calmer mais l'homme de couleur s'est avancé vers lui en le menaçant et en lui disant de s'occuper de ses affaires. (...) ».

PERSONNE4.) déclare ce qui suit :

« Le 4 janvier 2022 vers 11:00, j'étais dans mon bureau 1^{er} étage au ADRESSE4.). J'ai entendu un homme crier des injures. J'ai regardé par la fenêtre, il y avait Monsieur PERSONNE3.), patron de SOCIETE1.), deux ouvriers (PERSONNE2.) et PERSONNE5.)) face à un autre ouvrier PERSONNE1.). Monsieur PERSONNE1.) était prêt à se battre avec Monsieur PERSONNE3.) qui essayait de le calmer et qui gardait son calme. J'ai entendu l'ouvrier insulter Monsieur PERSONNE3.) et il a entre autre dit « sale arabe, enculé... » Il hurlait et menaçait alors que tous les autres ne disaient rien ! je suis descendu et je suis venu sur le parking devant l'entrepôt. Monsieur PERSONNE3.) lui disait de se calmer mais Monsieur PERSONNE1.) ne l'écoutait pas. Monsieur PERSONNE1.) l'a menacé de le tuer et de bruler toutes les voitures garées sur le parking. Je me suis alors approché et je lui ai dit d'arrêter et de se calmer car il était sur un site privé. Je lui ai dit que si il ne s'arrêtait pas, j'appellerai la police. Monsieur PERSONNE1.) m'a répondu de retourner d'où je venais et de ne pas lui parler ! j'ai continué à lui dire de se calmer et il s'est approché de moi en me menaçant. Monsieur PERSONNE3.) est rentré dans son bureau. Je suis remonté dans mon bureau et j'ai appelé la police. ».

PERSONNE7.) a finalement déclaré ce qui suit :

« Le 4 janvier 2022 vers 11h00 j'étais dans mon atelier au ADRESSE5.). Mon collègue et moi, nous avons entendu crier et hurler juste à côté devant la société SOCIETE1.). Nous sommes sortis, il y avait plusieurs ouvriers et PERSONNE3.). Un homme était en train de menacer M. PERSONNE3.) qui ne bougeait pas. Cet homme de couleur (j'ai appris plus tard que son nom était M. PERSONNE1.)) s'est approché et a mis son visage à quelques centimètre de celui de M. PERSONNE3.) et l'insultant de sale arabe et autres mots injurieux. (...) Il a même menacé de bruler toutes les voitures sur le parking. M. PERSONNE3.) restait calme et parlait doucement. M. PERSONNE1.) a dit qu'il allait lui rouler dessus avec sa voiture. Mon autre voisin M. PERSONNE4.) a aussi essayé de calmer M. PERSONNE1.) s'est avancé vers lui en le menaçant et en lui ordonnant de rentrer chez lui. M. PERSONNE4.) a dit qu'il allait appeler la police. J'attendais de voir si M. PERSONNE1.) allait frapper PERSONNE3.). (...) ».

Eu égard aux déclarations des témoins, il est établi que PERSONNE1.) a menacé et insulté le gérant de la société SOCIETE1.), PERSONNE3.).

Il n'est pas établi que PERSONNE3.) ait également insulté PERSONNE1.) ou qu'il ait été violent physiquement à l'égard de PERSONNE1.).

Le procès-verbal de police versé en cause ne saurait contredire les déclarations des témoins alors qu'il ne fait que relater les dires de PERSONNE1.) et PERSONNE3.), les agents de police n'ayant pas été présents au moment des faits.

Il faut partant retenir que les faits relatifs aux menaces et insultes reprochés à PERSONNE1.) et établis en cause constituent à eux seuls des fautes suffisamment graves de nature à ébranler définitivement la confiance que l'employeur doit avoir dans son salarié. Un tel comportement fautif dans le chef de PERSONNE1.) ne saurait être toléré par un employeur.

Le licenciement avec effet immédiat intervenu le 5 janvier 2022 à l'égard de PERSONNE1.) est partant à déclarer justifié.

5. Prétentions indemnitaires

A défaut de licenciement abusif, la demande de PERSONNE1.) en dommages et intérêts du chef de préjudice moral et matériel ainsi que la demande en paiement d'indemnité compensatoire de préavis sont à déclarer non fondées.

6. 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 (Cour de cassation, 2 juillet 2015, Arrêt N° 60/15, JTL 2015, N° 42, page 166).

Eu égard à l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer non fondée.

La société SOCIETE1.) ayant été contraint de faire assurer la défense de ses intérêts en justice, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des sommes non comprises dans les dépens qu'il a dû exposer. Sa demande en obtention d'une indemnité de procédure destinée à couvrir les honoraires d'avocat réglés est partant justifiée en principe. Compte tenu des éléments de la cause il convient de lui allouer le montant de 1.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la forme,

dit que le licenciement avec préavis du 29 décembre 2021 a été valablement notifié à PERSONNE1.),

dit que le licenciement avec effet immédiat du 5 janvier 2022 est régulier et justifié,

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de réparation de ses préjudices matériel et moral,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. une indemnité de procédure de 1.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

condamne PERSONNE1.) 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.