

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 737/24
L-TRAV-303/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 26 FEVRIER 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Rosa DE TOMMASO
François SCORNET
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 D-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Stéphanie COLLMANN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, en remplacement de Maître Stephan Wonnebauer, avocat à la Cour, demeurant à Wasserbillig,

ET:

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Gilles SCRIPNITSCHENKO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 25 mai 2022, sous le numéro fiscal 303/22.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 27 juin 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 29 janvier 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 25 mai 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le Tribunal du travail pour voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont il a fait l'objet et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer respectivement les montants de 22.400 et 2.800 euros à titre de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral consécutifs au congédiement.

Le requérant sollicite par ailleurs une indemnité de 1.500 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, il demande que le jugement soit déclaré exécutoire par provision.

A l'audience des plaidoiries du 29 janvier 2024, PERSONNE1.) a réduit à sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel au montant de 7.353,97 euros.

II. Les faits

Dans sa requête PERSONNE1.) indique qu'il a été embauché par contrat à durée indéterminée à partir du 1^{er} juillet 2003.

Par courrier du 28 février 2022, le requérant a été licencié moyennant un préavis de 6 mois.

La lettre de licenciement est libellée dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Par courrier du 14 mars 2022, le requérant a protesté contre son congédiement par l'intermédiaire de son mandataire.

III. Les moyens et les prétentions des parties

PERSONNE1.) soutient que la lettre de licenciement renseigne d'ores et déjà les motifs du licenciement. En effet, il résulterait du second paragraphe de la lettre de licenciement que ce dernier trouve sa cause dans l'absentéisme du requérant. Or, force serait de relever qu'en l'espèce l'incapacité de travail du requérant trouvait sa cause dans les conditions de travail, et plus particulièrement le harcèlement moral, dont aurait fait l'objet le requérant dans le cadre de son travail.

Il s'y ajouterait que pour pouvoir faire état d'un absentéisme chronique à l'appui d'un licenciement, un employeur doit soutenir et établir que l'absentéisme du salarié a eu un impact négatif sur le bon fonctionnement de l'entreprise. En l'espèce, la société SOCIETE1.) SARL resterait en défaut d'expliquer de quelle manière les absences de PERSONNE1.) se seraient répercutées sur l'organisation de l'entreprise.

PERSONNE1.) se rapporte à prudence quant à la précision de la motivation du congédiement et quant au caractère réel du motif avancé. Il soutient en revanche que ce motif n'est pas suffisamment sérieux pour justifier le congédiement d'un salarié ayant une ancienneté de près de 20 années.

La société SOCIETE1.) SARL conteste les développements de PERSONNE1.). Elle donne à considérer que la lettre de licenciement du 28 février 2022 ne renseigne pas les motifs qui gisent à la base de cette décision.

Certes, le deuxième paragraphe de la lettre de licenciement fait état de l'incapacité de travail du requérant. Ce paragraphe n'aurait cependant aucunement pour objet d'exposer les motifs du licenciement, mais uniquement d'expliquer qu'eu égard à la durée de l'incapacité de travail, la protection contre le licenciement prévue à l'article L.121-6 du Code du travail a expiré.

Dans la mesure où la lettre de licenciement avec préavis n'indiquerait pas les raisons du congédiement, il aurait appartenu au requérant de solliciter, dans le délai d'un mois, la communication des motifs. Or, à défaut pour le requérant d'avoir demandé à la société SOCIETE1.) SARL de lui fournir les motifs du licenciement, il lui appartiendrait d'établir le caractère abusif du licenciement ce qu'il resterait cependant en défaut de faire de sorte qu'il y aurait lieu de le débouter de l'ensemble de ses demandes.

A titre subsidiaire, la société défenderesse conteste les demandes indemnitaires du requérant en leurs principes et quanta en donnant notamment à considérer que ce dernier resterait en défaut d'établir qu'il a immédiatement entrepris des démarches effectives et soutenues pour retrouver un emploi rapidement.

IV. Les motifs de la décision

La requête est recevable pour avoir été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi.

L'article L. 124-5 du Code du travail prévoit la marche à suivre lorsque le salarié s'est vu notifier un licenciement avec préavis ; il dispose :

« (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.

(3) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 124-11, paragraphe (2), le salarié qui n'a pas exercé dans le délai prévu la faculté lui réservée par le paragraphe (1) conserve le droit d'établir par tous moyens que son licenciement est abusif ».

Il est constant en cause que PERSONNE1.) n'a pas demandé à la société SOCIETE1.) SARL, dans le délai d'un mois imparti par l'article précité, de lui communiquer les motifs du licenciement.

A l'instar de la société SOCIETE1.) SARL, le Tribunal constate à la lecture de la lettre de licenciement que celle-ci n'énonce pas les motifs de sa décision de se séparer du requérant.

Si la société SOCIETE1.) SARL fait effectivement état d'une incapacité de travail pendant plus de 26 semaines consécutives, elle se contente de tirer la conséquence que la protection contre le licenciement de l'article L.121-6 du Code du travail a expiré. Aucun élément du courrier n'indique que cette incapacité de travail aurait constitué la cause, ou une des causes, du licenciement.

C'est dès lors à tort que PERSONNE1.) se fonde sur ce paragraphe de la lettre de licenciement pour soutenir que celle-ci contiendrait d'ores et déjà une motivation spontanée.

Dans l'hypothèse où le salarié n'a pas sollicité la communication des motifs, et en l'absence de motivation spontanée dans la lettre de licenciement, la charge de la preuve du caractère abusif du licenciement lui incombe.

Dans une telle hypothèse, il lui appartient - avant même de pouvoir établir le caractère abusif des motifs - d'établir quels sont les motifs qui ont déterminé l'employeur à le licencier.

Le Tribunal rappelle que la lettre de licenciement ne contient pas d'indication de motifs. Or, PERSONNE1.) reste en défaut de verser d'autres éléments probants à l'appui de son affirmation selon laquelle le licenciement serait motivé par son absentéisme.

Force est dès lors de constater que le requérant reste en défaut d'établir le caractère abusif du licenciement dont il a fait l'objet. Il y a dès lors lieu de le débouter de ses demandes indemnitaires.

Il n'y a pas lieu non plus de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure étant donné que la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'est pas établie dans son chef.

Eu égard à l'issue du litige, il y a également lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à la charge du requérant, 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,

reçoit la demande en la forme ;

la déclare non fondée ;

déboute PERSONNE1.) de ses demandes en paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral consécutifs au licenciement ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

laisse les frais et dépens de l'instance à la charge de PERSONNE1.).

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.