

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 1124 / 2024
L-TRAV-399/21

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 25 MARS 2024

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 Manon FORNIERI, avocat, en remplacement de Maître Benoît MARÉCHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, les deux demeurant à Luxembourg.

et

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par la société à responsabilité limitée YOURLAW S.à r.l., inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-5860 Hesperange, 4, rue Camille Mersch, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 241 189, représentée aux fins des présentes par Maître Léa PÉRIN, avocat, en remplacement de Maître Nathalie FRISCH, avocat à la Cour, les deux demeurant à Hesperange.

Procédure

Vu le jugement n° 2974/2023 du 20 novembre 2023, aux termes duquel le Tribunal s'est dit territorialement compétent pour connaître de la requête déposée le 4 juin 2021 par PERSONNE1.) et porté fixation d'une continuation des débats.

A l'appel de la cause à l'audience du 8 janvier 2024, date à laquelle la continuation des débats avait été fixée, l'affaire fut contradictoirement remise à l'audience du 19 février 2024. Lors cette audience Maître Manon FORNIERI se présenta pour le requérant tandis que Maître Léa PÉRIN comparut pour la partie défenderesse.

Les mandataires des parties furent alors entendus en leurs moyens et conclusions respectifs.

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

Jugement

qui suit :

Objet de la continuation des débats

Le jugement n° 2974/2023 du 20 novembre 2023 avait réservé les demandes principales suivantes de PERSONNE1.) :

- demandes en indemnisation du chef de son licenciement qu'il qualifie d'abusif :
 - o Indemnité compensatoire de préavis : 5.245,50 euros,
 - o Préjudice matériel : 23.604,75 euros,
 - o Préjudice moral : 5.000 euros,
 - o Indemnité à titre de frais et honoraires d'avocat exposés : 4.000 euros,
- demandes en condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. :
 - o à supprimer de la fiche de salaire du mois de décembre 2020 les retenues/déductions illégales de 1.240 et 4.790,69 euros,
 - o à lui remettre sa fiche de salaire rectifiée,
 - o à lui verser le solde dû qui est de 1.626,63 euros pour le mois de décembre 2020, le tout dans les cinq jours du jugement à intervenir, sous peine d'astreinte non comminatoire de 50 euros par jour de retard.

Faits et rétroactes

La société SOCIETE1.) S.A. a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 29 décembre 2020, qui se lit comme suit :

« (...) Vous avez été engagé auprès de notre société en qualité d'agent de sécurité, sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure tenant compte de vos aptitudes professionnelles et des besoins de l'employeur.

Ces dernières semaines notre société a été informée, à plusieurs reprises, de divers comportements intolérables et inacceptables de votre part.

En date du 17 mars 2020, sans préjudice quant à la date exacte, vous avez témoigné d'un comportement inacceptable à différents niveaux, qui rend la continuation d'une quelconque relation de travail Impossible. En effet, nous avons été avertis par le client SOCIETE2.) qu'il s'étonnait fortement, et n'appréciait pas du tout le fait que vous avez posté une photo de vous-même sur les réseaux sociaux, vous montrant en poste comme agent de sécurité sur son site de ADRESSE3.).

Suite à cette action de votre part, notre société s'est vu réduire considérablement le nombre d'heures de gardiennage confiées par ledit client, du fait d'une perte de confiance de la part du client. A ce jour nous restons dans l'attente de la prise de décision finale du client, quant à la continuation, tout court, du contrat. Votre comportement a dès lors causé un sérieux préjudice de réputation ainsi qu'un important préjudice financier à notre société.

Outre ces effets, vous avez par la même occasion violé les dispositions de votre contrat de travail, et notamment l'article 13 relatif au secret professionnel qui interdit formellement toute divulgation à des tiers du nom des clients de l'employeur ainsi que le domaine d'activité des clients.

Un avertissement oral a été prononcé à votre encontre, et nous vous avons mis en demeure de changer d'attitude et de témoigner d'un comportement digne d'un agent de sécurité, et respectueux des obligations qui s'imposent à vous en raison des dispositions législatives, réglementaires, contractuelles et autres en vigueur.

Malgré cet avertissement nous avons du constater ces dernières semaines, que votre comportement n'avait non seulement pas changé, mais au contraire, s'est empiré.

En effet, à cet incident s'est rajouté récemment une violation flagrante de l'article 16 du contrat de travail quant à la tenue vestimentaire. En effet, il y est clairement stipulé que l'uniforme étant un élément représentatif de la société de l'employeur, il est formellement interdit au salarié de le porter en dehors des heures de services.

Notre société a ainsi été informée en date du 8 décembre 2020, sans préjudice quant à la date exacte, que vous vous êtes affiché sur les profils de vos réseaux sociaux, habillé de tout ou partie de votre uniforme de service. La photo de vos profils est telle que vous donnez l'impression aux personnes qui la contemplent que les agents de sécurité SOCIETE1.) seraient des "para commandos" ou des "mercenaires", et feraient partie d'une milice armée, ce qui ne correspond ni à la réalité ni à l'image qu'SOCIETE1.) souhaite présenter vers l'extérieur.

Outre ces points, cette photo viole également la stricte interdiction, prévue sous le point 3.8 du règlement de service, de se prévaloir de l'autorité publique, notamment d'un service de police, et la photo est telle qu'elle peut indéniablement induire en erreur les personnes qui l'aperçoivent.

À ces faits, qui en eux-mêmes sont déjà suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat, se rajoute encore un refus de travail en date du 21 décembre 2020 à l'adresse de votre supérieur hiérarchique. En effet, ce dernier vous a demandé de prêter deux missions sur une journée, afin de combler vos nombreuses heures en négatif. Vous avez refusé l'une des deux missions.

Il y a lieu de rappeler que votre contrat de travail, dans son article 21, énumère, de manière non limitative, les faits dans le chef du salarié, qui sont à considérer comme faute grave. Y figurent notamment le manque de loyauté envers l'employeur, le fait de nuire au renom, à la sécurité de l'employeur et des clients, de refuser une mission ou un ordre donné par la hiérarchie, et de ne pas respecter les prescriptions du règlement intérieur.

De par votre comportement de ces dernières semaines vous avez violé toute une série d'obligations figurant dans ladite liste comme constituant des fautes graves en cas de non-respect.

En date du 8 octobre 2020, une réunion a été organisée avec l'ensemble du personnel à des fins d'informations et de transparence envers toute l'équipe. Lors de cette réunion l'employeur a expliqué en détail les difficultés de l'entreprise suite à la crise sanitaire ainsi que les différentes mesures proposées. Pour chaque changement / décision envisagés, chaque salarié a été invité à prendre la parole et à faire état de ses observations, questions, oppositions ou autres. Personne n'a pris la parole pour faire part d'un quelconque souci par rapport aux différents points.

Néanmoins, depuis début décembre, sans préjudice quant à la date exacte, plusieurs de vos collègues de travail sont venus auprès des responsables de la société et de vos supérieurs hiérarchiques, pour se plaindre de votre comportement.

Ainsi en date du 22 décembre 2020, un de vos collègues, M. C. s'est plaint auprès de votre employeur de votre acharnement à tenter de remonter les autres salariés contre la société.

Cette attitude nous a été confirmée par un autre salarié, M. G. en date du 23 décembre 2020, qui nous a informé que vous cassez régulièrement le moral de vos collègues avec des propos réguliers extrêmement négatifs sur la société, et que votre comportement consisterait dans une tentative de manipulation mentale de votre collègue. Ainsi il nous a indiqué avoir été incité par vous de faire attention à ses heures, vous lui aurez demandé s'il avait des plannings normaux ; en outre ce salarié a souffert de nombreuses craintes suite à vos prétentions que la société "dégringolerait au fur et à mesure".

En outre, votre supérieur hiérarchique, Monsieur PERSONNE2.), Inspecteur Principal pour la société SOCIETE1.) S.A., s'est vu contraint de rendre un rapport en date du 23 décembre 2020, résumant un certain nombre de comportements de votre part, qui sont inacceptables et qui constituent des fautes inacceptables.

Ainsi votre supérieur hiérarchique s'est vu contacter par plusieurs agents salariés de notre société qui se sont plaints de votre attitude. En effet vous ne cessez de dénigrer la société par des propos diffamatoires et vous violez toute obligation de discrétion qui s'impose à vous, par des propos liés à vos missions de protection des personnes et des biens. Vous ne cessez de critiquer ouvertement la gestion économique et administrative de l'entreprise, envers vos collègues, vous jouez un rôle de "syndicaliste", utilisant des propos d'un syndicat, hors contexte, pour vous donner de la crédibilité auprès de vos collègues de travail, et tenant des propos objectivement faux dans le cadre de la crise sanitaire et économique actuelle.

Votre supérieur hiérarchique souligne que vous prenez régulièrement attache avec ses collègues et vous leur mettez une pression infondée lors de ces échanges, avec pour effet de démoraliser les agents, de les faire douter et de les inciter à se mettre en arrêt de travail, voire de changer de travail.

Monsieur PERSONNE2.) a dû constater un risque accru de déstabilisation et de provocation d'une incertitude, injustifiée, et de la stimulation d'un sentiment d'angoisse auprès de vos collègues, ayant pour corollaire une mise en péril de la qualité du travail à fournir lors de leurs missions de prévention et de protection. Ces agissements ont vocation à engendrer une perte financière pour la société, alors que les clients risquent de se rendre compte d'un changement d'attitude de vos collègues : ceci provoquera nécessairement une perte de confiance en nos agents et dès lors nos services, et dès lors une perte du marché dont question, alors que la période actuelle de crise sanitaire rend les clients encore plus sensibles à un service sans failles.

Ces faits sont illustrés par des échanges de messages, messages qui témoignent de votre attitude négative envers notre société.

De tels dénigrements systématiques sont inacceptables, et rendent toute collaboration future impossible. Notre secteur est un secteur particulièrement sensible, à tous les niveaux, et le préalable à toute relation de travail est indéniablement une confiance absolue réciproque. Or vos divers agissements ont définitivement et irrémédiablement rompu toute confiance de notre société à votre égard.

Votre comportement viole, de manière flagrante et inacceptable, les règles d'ordres et de sécurité, le règlement intérieur, les dispositions de votre contrat de travail ainsi que des dispositions de la convention collective actuellement en vigueur, tout comme l'obligation générale d'exécuter de bonne foi un contrat.

Le préjudice financier et de réputation pour notre société SOCIETE1.) sont évidents, et résultent notamment et sans l'ombre d'un doute, très clairement des réclamations des clients et de vos collègues de travail à l'adresse de notre société.

En résumé, l'ensemble des faits susmentionnés, intolérables, constituent des manquements graves rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail et sont partant de nature à justifier votre licenciement avec effet immédiat, étant précisé que chacun des motifs invoqués est intrinsèquement grave et justifie à lui seul votre licenciement avec effet immédiat. (...) ».

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgé de 49 ans et avait une ancienneté de service de 17 mois.

Pour le surplus, les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance de droit du jugement n° 2974/2023 du 20 novembre 2023.

Motifs de la décision

PERSONNE1.) conteste la précision tout comme le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement. Il fait encore valoir que le fait lui reproché du 17 mars 2020 se trouverait en-dehors du délai d'un mois prévu par l'article L.124-10 (6) du code du travail.

La société SOCIETE1.) S.A. conclut au caractère précis, réel et sérieux des motifs du licenciement.

La précision et la réalité des motifs invoqués à la base d'un licenciement sont appréciées par les juridictions pour chaque reproche pris isolément, tandis que le caractère sérieux, la légitimité du congédiement sont toisés et analysés en fonction soit d'un fait unique et isolé mais suffisant pour le justifier ou alors par rapport à plusieurs faits pris dans leur ensemble (Cour, 3^{ème} ch., 2 octobre 2014, rôle n° 40103).

Aux termes 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* ».

Les motifs du licenciement 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 licenciement 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.124-10 (3) 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 licenciement 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 Tribunal 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 licenciement.

Il est de principe qu'un même fait ne peut être sanctionné deux fois en ce sens que s'il a fait l'objet d'un avertissement, il ne peut plus ultérieurement motiver un licenciement. Il en est autrement si le salarié a commis depuis le dernier avertissement une nouvelle faute, auquel cas l'employeur peut invoquer, en complément de ce nouveau grief, un grief antérieur déjà sanctionné par un avertissement.

Sous les angles de vue ainsi énoncés, il convient d'analyser les différentes catégories de motifs fournis par la société SOCIETE1.) S.A. dans la lettre de licenciement du 29 décembre 2020 :

<i>Libellé portant catégorisation</i>	<i>Appréciation du Tribunal</i>
<i>De « De par votre comportement de ces dernières semaines vous avez violé toute une série d'obligations figurant dans ladite liste</i>	<i>S'agissant de cette catégorie de motifs, le Tribunal observe que :</i> <i>- les reproches se caractérisent par une terminologie vague (« tenter de remonter les autres salariés contre la société » ; « un certain</i>

comme constituant des fautes graves en cas de non-respect (...)» (page 3, 2^{ème} alinéa) jusqu'à la fin de la lettre de licenciement

nombre de comportements de votre part qui sont inacceptables et qui constituent des fautes inacceptables», «vous jouez un rôle de syndicaliste, utilisant des propos d'un syndicat»),

- si au début il s'est référé à « M. C. » et à « M. G. », il est question plus loin de « plusieurs agents salariés qui se sont plaints » et de « collègues » du supérieur hiérarchique avec lesquels PERSONNE1.) aurait pris « attache » — sans qu'il ne soit ainsi possible de connaître l'identité et le nombre final des auteurs allégués de plaintes,
- les reproches culminent dans l'énoncé de préjudices purement hypothétiques : « un risque accru de déstabilisation et de provocation d'une incertitude, injustifiée, et de la stimulation d'un sentiment d'angoisse auprès de vos collègues, ayant pour corollaire une mise en péril de la qualité du travail à fournir lors de leurs missions de prévention et de protection. Ces agissements ont vocation à engendrer une perte financière pour la société, alors que les clients risquent de se rendre compte d'un changement d'attitude de vos collègues ».

Ainsi les motifs indiqués dans ce passage ne sont-ils ni de nature à empêcher la société SOCIETE1.) S.A. d'invoquer *a posteriori* des motifs différents ou supplémentaires, puisque les termes de la lettre sont suffisamment indistincts et modulables à cet égard, ni ne portent-ils garantie de l'absence d'arbitraire.

En conséquence, il y a lieu de retenir que la société SOCIETE1.) S.A. n'a pas indiqué lesdits motifs avec la précision légalement exigée dans la lettre de licenciement, de sorte que la société SOCIETE1.) S.A. n'est pas admise à s'en prévaloir.

De « En effet, à cet incident s'est rajouté récemment une violation flagrante de l'article 16 du contrat de travail quant à la tenue vestimentaire (...) » (page 2, 4^{ème} alinéa) jusque « la photo est telle qu'elle peut indéniablement induire en erreur les personnes qui l'aperçoivent » :
« vous donnez l'impression aux personnes qui la

La société SOCIETE1.) S.A., qui verse simplement une capture d'écran non datée du profil *LinkedIn* de l'utilisateur « C.B. Sécurité », ne prouve pas son affirmation suivant laquelle « M. PERSONNE1.) était constamment exposé, en dehors de ses heures de service, en uniforme de la société SOCIETE1.) », en ce que ni le logo de la société, ni la période de mise en ligne ne sont établis.

Quant aux reproches tenant à « l'atteinte à la réputation d'SOCIETE1.) et de son client » et de « représentation illégale d'une autorité publique », ils ne sont pas davantage établis, dans la mesure où il s'agit d'une photo postée sur un réseau social professionnel, qui, selon la lettre de motifs, aurait été en ligne en décembre 2020, soit en période hivernale en temps de pandémie Covid-19, qui était caractérisée par le port de masques. Ainsi le

<p><i>contemplant que les agents de sécurité SOCIETE1.) seraient des “para commandos” ou des “mercenaires”, et feraient partie d’une milice armée »</i></p>	<p>fait qu’un agent de sécurité soit entièrement vêtu de noir, y compris son bonnet et son masque, ne saurait-il être considéré comme phénomène anormal en décembre 2020, à tel point d’évoquer, dans l’esprit d’une personne normalement raisonnable, immanquablement une « <i>représentation illégale d’une autorité publique</i> ».</p> <p>La réalité du motif laisse dès lors d’être établie.</p>
<p><i>« un refus de travail en date du 21 décembre 2020 à l’adresse de votre supérieur hiérarchique. En effet, ce dernier vous a demandé de prêter deux missions sur une journée, afin de combler vos nombreuses heures en négatif. Vous avez refusé l’une des deux missions »</i></p>	<p>Ce motif n’est pas réel, dans la mesure où l’article 19-6 de la convention collective de travail applicable aux salariés des sociétés de service de sécurité et de gardiennage du 30 août 2019 dispose que « <i>le nombre d’interruptions de travail au cours d’un jour est limité à une et ne peut pas dépasser deux heures, sauf accord du salarié</i> » et que, le 21 décembre 2020, il était proposé à PERSONNE1.) de faire deux missions le 29 décembre 2020, de 9.00 à 14.00 heures à ADRESSE4.) puis de 18.00 à 22.00, donc espacées de 4 heures, ce que le requérant a légitimement pu refuser.</p>
<p><i>« En date du 17 mars 2020 (...) » (1^{re} page, 4^{ème} alinéa)</i></p>	<p>Le fait a, tel que le soutient la société SOCIETE1.) S.A., déjà été sanctionné par un avertissement donné à PERSONNE1.) le 17 ou le 18 mars 2020, de sorte qu’il ne saurait servir, en lui-même, de base au licenciement pour faute grave prononcé le 29 décembre 2020, soit en-dehors du délai d’un mois prescrit par l’article L.124-10 (6) du code du travail.</p> <p>Par ailleurs, à défaut de support que constituerait un autre motif déclaré précis et réel, il n’entre pas dans les prévisions dudit article suivant laquelle ledit délai d’un mois « <i>n’est pas applicable lorsqu’une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l’appui d’un nouveau fait ou d’une nouvelle faute</i> ».</p>

À titre de conclusion des développements qui précèdent, il y a lieu de constater que la société SOCIETE1.) S.A. n’établit pas, comme elle en a la charge en vertu de la loi, l’existence de motifs précis, réels et sérieux de nature à justifier le licenciement avec effet immédiat prononcé le 29 décembre 2020, qui doit dès lors être qualifié d’acte socialement et économiquement anormal et est en conséquence à déclarer abusif.

Quant aux demandes indemnitaires

- *Indemnité compensatoire de préavis*

PERSONNE1.) demande le paiement du montant de 5.245,50 euros à titre d’indemnité compensatoire de préavis, qui correspondrait à deux mois de salaire.

La partie défenderesse conclut au rejet de la demande.

En vertu de l’article L.124-6 du code du travail, le salarié dont le licenciement a été déclaré abusif a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de 2 mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans.

La partie demanderesse a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis équivalant à 2 mois de salaire et sa demande est à déclarer fondée pour le montant de (2 x 2.622,75 =) 5.245,50 euros.

- *Préjudice matériel*

PERSONNE1.) demande, à l'audience du 19 février 2024, le montant de 10.896,06 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice matériel qu'il aurait subi, ajoutant que, originaire du nord de la France, il aurait spécialement loué un appartement à ADRESSE5.) pour exercer son travail auprès de la société SOCIETE1.) S.A., bail qu'il aurait dû résilier pour retourner vivre à ADRESSE6.) (France) à 200 kilomètres de Luxembourg et y rechercher un nouveau travail.

La société SOCIETE1.) S.A. conteste cette demande, en faisant valoir que PERSONNE1.) n'aurait pas cherché de poste équivalent, dans le domaine de la sécurité et que les captures d'écran versées ne permettraient pas de déterminer si c'était le requérant qui a postulé.

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.

Si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les juridictions du travail, en statuant sur l'allocation des dommages et intérêts pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, ne prennent en considération que le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement. À cet égard, 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 à peu près équivalent, le salarié était obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. Comme il lui appartient d'établir qu'il a subi un dommage, il lui appartient également de prouver avoir fait les efforts nécessaires pour réduire, dans la mesure du possible, son préjudice et trouver rapidement un nouvel emploi. C'est sur cette période, pendant laquelle se trouve établi un lien de causalité entre la faute de l'ancien employeur et le dommage subi, que porte l'indemnisation.

Le dommage matériel causé par un licenciement abusif ou irrégulier consiste en la différence entre le salaire que le salarié aurait perçu s'il n'avait pas été licencié et le salaire qu'il touche auprès de son nouvel employeur et il est calculé par rapport à une période de référence dont la durée est fixée au cas par cas par les juridictions, à partir de la fin du contrat de travail, ou au début du préavis en cas de dispense de travail, en fonction notamment des efforts concrets faits par le salarié pour trouver un nouvel emploi et de la situation de l'emploi dans la branche où le salarié a travaillé. Pour déterminer le laps de temps nécessaire pour trouver un nouvel emploi, il est encore tenu compte de la qualification professionnelle et de l'âge au moment du licenciement.

Même si l'indemnité compensatoire de préavis revenant au salarié licencié abusivement a un caractère forfaitaire, il n'en reste pas moins que sa finalité est de lui procurer des moyens de subsistance en attendant la conclusion d'un nouveau contrat de travail. Tant que l'indemnité compensatoire de préavis lui est versée, le salarié dispose de ressources équivalentes au revenu auquel il aurait eu droit si le contrat de travail n'avait pas été résilié, de sorte qu'il ne subit aucune perte durant cette période et n'a donc pas de préjudice dont il pourrait demander réparation (Cour, 8^{ème} ch., 14 mars 2016, rôle n° 40701).

Au vu des pièces versées, qui témoignent de recherches d'emploi actives de PERSONNE1.), ainsi qu'en considération de l'âge et des contraintes géographiques du requérant, il y a lieu de retenir une période de référence, post-indemnité compensatoire de préavis de deux mois, tel qu'alloué *supra*, allant du 1^{er} mars 2021 au 30 juin 2021, soit de 4 mois. Sur cette période, il établit la différence de revenus suivante :

	Salaire théorique auprès de la société SOCIETE1.) S.A.	Indemnités de chômage et salaire intérim effectivement perçus	Différence
Mars 2021	2.622,75 €	1.610,58 €	1.012,17 €
Avril 2021	2.622,75 €	971,70 €	1.651,05 €
Mai 2021	2.622,75 €	1.004,09 €	1.618,66 €
Juin 2021	2.622,75 €	1.733,27 €	889,48 €
		SOCIETE3.) :	5.171,36 €

La demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel est dès lors à déclarer fondée pour le montant de 5.171,36 euros.

- *Préjudice moral*

PERSONNE1.) demande le montant de 5.000 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice moral au regard du licenciement abusif prononcé à son encontre.

La partie défenderesse conteste cette demande.

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. L'appréciation à porter par le Tribunal tient en principe compte de différents critères, tels les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

En l'espèce, au regard du caractère abusif du licenciement, le Tribunal retient que la partie demanderesse a subi une atteinte à sa dignité de salarié.

Compte tenu des circonstances du licenciement, l'ayant amené à changer de nouveau de cadre géographique, et des difficultés éprouvées à retrouver un nouvel emploi, la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts à titre d'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 3.000 euros.

Quant aux demandes en paiement de salaire et en rectification de fiche de salaire relatives au mois de décembre 2020

Sur la fiche de salaire de PERSONNE1.) relative au mois de décembre 2020, la société SOCIETE1.) S.A. a déduit :

- a) sur le brut, le montant de 4.790,69 euros, avec le libellé « *Solde POT* »,
- b) sur le net, le montant de 1.240 euros, avec le libellé « *remboursement formation* ».

À l'audience du 19 février 2024, la société SOCIETE1.) S.A. déclare réduire ses prétentions s'agissant du « *Solde POT* » au montant de 4.688,25 euros, ainsi que ne vouloir « *en aucun cas récupérer des sommes indues et admet[tre] avoir omis d'appliquer l'article 36-5 de la Convention Collective de Travail applicable aux salariés des Sociétés de Service de Sécurité et de Gardiennage lorsqu'elle a imposé le remboursement des frais de formation et de Gardiennage à hauteur de 1.240,00.-€* », de sorte que « *le solde rectifié, impliquant un solde total débiteur final de 3.061.62.-€* » lui serait dû.

PERSONNE1.) soutient que le montant de 4.790,69 aurait été indûment déduit de son salaire, alors qu'aucune base légale ne permettrait à l'employeur de déduire ainsi 316 heures, sans autre justification ou détail quant aux termes « *Solde POT* ».

Le Tribunal constate que si la société SOCIETE1.) S.A. se fend de verser tous les plannings de travail individuels de PERSONNE1.) relatifs à l'année 2020 pour en déduire, par addition et par référence à une durée mensuelle de travail de 173 heures, un défaut de prestation de 316 heures, elle ne verse, bien que la charge de la preuve pèse sur elle, aucun élément de preuve quant à l'existence du plan d'organisation du travail, au sens des articles L.211-6 et -7 du code du travail, qu'elle appliquerait à ses salariés.

En outre, elle ne saurait être admise à procéder, à l'effet qu'elle prétend, par voie de retenue sur salaire, la récupération d'un « *Solde POT* » n'entrant pas dans les prévisions tant *ratione materiae* que *ratione valoris* de l'article L.224-3 du code du travail, relatif aux retenues sur salaire.

La demande de PERSONNE1.) est dès lors à déclarer fondée pour le montant *brut* de (2.394,68 + 231,95 =) 2.626,63 euros, dont à déduire le montant *net* de 1.000 euros déjà payé à titre d'acompte.

En effet, le salaire redû au salarié se définissant par le salaire brut, il est de jurisprudence que la condamnation de l'employeur au paiement des salaires et autres indemnités doit, en principe, porter sur le chiffre brut des gains et salaires alors que les retenues légales représentent une partie du salaire et que la condamnation n'empêche pas l'employeur d'exécuter son obligation légale de retenir pour compte et à décharge de son salarié les cotisations sociales et l'impôt sur le revenu. Il en résulte qu'au moment du paiement du salaire, l'employeur est tenu légalement de faire les retenues du chef des cotisations sociales et impôts et que même si la condamnation porte sur le montant brut du salaire, l'employeur n'aura à verser que le montant net.

À titre de corollaire de la condamnation à paiement qui précède, il y a encore lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en rectification de sa fiche de salaire relative au mois de décembre 2020, et ce sous peine d'astreinte, pour assurer

l'efficacité de la condamnation en question, le tout tel que détaillé au dispositif du présent jugement.

Demande de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de frais et honoraires d'avocat

PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. au paiement du montant de 3.000 euros à titre indemnisation du chef de frais et honoraires d'avocat qu'il aurait été contraint d'exposer pour faire valoir ses droits en justice

La société SOCIETE1.) S.A. conclut au rejet de la demande, au motif que PERSONNE1.) ne verserait pas de preuves de paiement.

Chacun doit pouvoir défendre ses droits en justice sans craindre de se voir reprocher le simple fait d'avoir voulu soumettre ses prétentions à une juridiction en prenant l'initiative d'agir ou en résistant à la demande adverse. Le seul exercice d'une action en justice, en demandant ou en défendant, n'est dès lors pas, d'une manière générale, générateur de responsabilité civile. L'exercice de ce droit fondamental n'est susceptible d'engager la responsabilité de son auteur qu'en présence d'un abus résultant d'une intention malveillante, d'une erreur grossière équipollente au dol ou d'une légèreté blâmable (Cour 3^{ème} ch., 29 février 2024, rôle n° CAL-2021-01049).

En l'espèce, PERSONNE1.) a exercé une action en justice prévue par la loi, au cours de laquelle la société SOCIETE1.) S.A. a opposé sa défense.

Dans les conditions ainsi exposées, à défaut d'établir, dans le chef de la société SOCIETE1.) S.A., une faute dans le sens prédécrit, ni, par ailleurs, de prouver qu'il a effectivement exposé le montant réclamé à titre de frais et honoraires d'avocat, PERSONNE1.) est à débouter de sa demande en indemnisation du chef de frais et honoraires d'avocat.

Récapitulatif des demandes chiffrées fondées de PERSONNE1.)

À titre de conclusion des développements qui précèdent, les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation du chef du licenciement abusif sont à déclarer fondées pour les montants suivants :

Indemnité compensatoire de préavis	5.245,50 euros
Préjudice matériel	5.171,36 euros
Préjudice moral	3.000,00 euros
Total :	13.416,86 euros

Il y a partant lieu à condamnation au paiement de ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 4 juin 2021, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

Par ailleurs, la demande de PERSONNE1.) en paiement du salaire du mois de décembre 2020 est fondée pour le montant *brut* de 2.626,63 euros, dont à déduire le montant *net* de 1.000 euros déjà payé par la société SOCIETE1.) S.A. à titre d'acompte, de sorte qu'il y a lieu de prononcer la condamnation afférente.

Par application des articles 15 et 15-1 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, il y a encore lieu d'ordonner

l'augmentation du taux de l'intérêt légal de trois points à partir de l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement.

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.A. 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 aequo 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.

- *Demande en exécution provisoire*

De par l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, qui dispose que « *le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus* », le présent jugement est exécutoire par provision s'agissant de la condamnation relative au salaire du mois de décembre 2020, soit à concurrence du montant de 2.626,63 euros, dont à déduire le montant net de 1.000 euros déjà payé par la société SOCIETE1.) S.A. à titre d'acompte.

Pour le surplus, la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement n'est pas fondée.

- *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.A.

PAR CES MOTIFS :

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

statuant en continuation du jugement n° 2974/2023 du 20 novembre 2023,

vidant l'instance et déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées,

dit abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé le 29 décembre 2020 par la société SOCIETE1.) S.A. à l'encontre de PERSONNE1.),

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 5.245,50 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel pour le montant de 5.171,36 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 3.000 euros,

partant, condamne la société SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) le montant de 13.416,86 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 4 juin 2021, jusqu'à solde, avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du présent jugement,

en outre, dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour le montant *brut* de 2.626,63 euros, dont à déduire le montant *net* de 1.000 euros déjà payé par la société SOCIETE1.) S.A. à titre d'acompte,

partant, condamne la société SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) le montant *brut* de 2.626,63 euros, dont à déduire le montant *net* de 1.000 euros déjà payé par la société SOCIETE1.) S.A. à titre d'acompte, avec les intérêts au taux légal à partir du 4 juin 2021, jusqu'à solde, avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du présent jugement,

rappelle qu'au moment de l'exécution de la condamnation prononcée ci-dessus, l'employeur est tenu légalement de faire les retenues du chef des cotisations sociales et impôts et que même si la condamnation porte sur le montant brut du salaire, la société SOCIETE1.) S.A. n'aura à verser que le montant net à PERSONNE1.),

condamne la société SOCIETE1.) S.A. à remettre à PERSONNE1.) une version rectifiée de sa fiche de salaire de décembre 2020, faisant abstraction des déductions « *Solde POT* » et « *remboursement formation* », et ce dans la quinzaine de la notification du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 50 euros par jour de retard, le maximum de l'astreinte étant fixé à 5.000 euros,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de frais et honoraires d'avocat,

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

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

rappelle que de par la loi, le présent jugement est exécutoire par provision s'agissant de la condamnation relative au salaire du mois de décembre 2020, soit à concurrence du montant *brut* de 2.626,63 euros, dont à déduire le montant *net* de 1.000 euros déjà payé par la société SOCIETE1.) S.A. à titre d'acompte,

dit non fondée pour le surplus la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement,

condamne la société SOCIETE1.) S.A. 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.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière