

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 2035 /23
(rôle L-TRAV-70/21)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 6 JUILLET 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Myriam SIBENALER
Monia HALLER
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Sandra CORTINOVIS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, en remplacement de Maître Gérard ROLLINGER, avocat à la Cour, demeurant à Remich,

E T:

la société anonyme SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

PARTIE DÉFENDERESSE,

comparant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, établie à L-ADRESSE3.), RCS n°NUMERO2.), inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant, la société à responsabilité limitée KLEYR GRASSO GP, établie à la même adresse, RCS n° NUMERO3.), représentée aux fins de la présente par Maître Daniel NERL, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à la même adresse.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 2 février 2021.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 11 mars 2021, 9 heures, salle N° JP.0.02 au rez-de-chaussée de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, Plateau du St. Esprit.

Après plusieurs remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 1^{er} juin 2023, 9 heures, salle N° JP.0.02 au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, Plateau du St. Esprit.

Maître Sandra CORTINOVIS se présenta pour la partie demanderesse et Maître Daniel NERL comparut pour la partie défenderesse.

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

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé a été remis, le

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 2 février 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) aux fins de s'y entendre déclarer abusif le licenciement et aux fins de s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 25.000 euros au titre de dommages et intérêts avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde. Il requiert en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Enfin, PERSONNE1.) demande en outre la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer le montant de 1.800 euros au titre d'indemnité de procédure.

La demande, régulière en la pure forme, est recevable à cet égard.

A l'audience du 1^{er} juin 2023, la société anonyme SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer le montant de 500 euros au titre d'indemnité de procédure.

FAITS

PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE1.) en qualité de « Assembly Operator » suivant un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet en date du 1^{er} février 2019 avec reprise d'ancienneté au 1^{er} décembre 2017.

Par lettre datée du 11 août 2020, il a été licencié avec un préavis de deux mois commençant à courir le 15 août 2020 et expirant le 14 octobre 2020, avec dispense de toute prestation de travail pendant le délai de préavis à partir du 10 août 2020.

L'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement par une lettre recommandée datée du 9 septembre 2020. Cette lettre de motivation est reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par un courrier daté du 25 septembre 2020, PERSONNE1.), a contesté les motifs de son licenciement. Par ailleurs, par un courrier daté du 24 septembre 2020, l'organisation syndicale ORGANISATION1.) a contesté les motifs du licenciement du requérant.

PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

En premier lieu, PERSONNE1.) critique la lettre de motivation du 9 septembre 2020 pour ne pas être suffisamment précise. En outre, il conteste encore les motifs invoqués dans la lettre de motivation qui, selon lui, ne seraient ni réels ni sérieux et ne justifieraient pas son licenciement.

Il considère donc que le licenciement du 11 août 2020 serait abusif et il requiert actuellement la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants :

- dommage moral 10.000,00 €
- dommage matériel 2.123,17 €

La société anonyme SOCIETE1.) conclut au débouté de la demande de PERSONNE1.).

Il soutient que les motifs gisant à la base du licenciement du requérant seraient tous énoncés de façon suffisamment précise et ils seraient encore réels et sérieux, de nature à justifier le congédiement du requérant.

Afin d'établir les reproches du licenciement, la société anonyme SOCIETE1.) a versé aux débats, parmi ses pièces, plusieurs attestations testimoniales. De son côté, le requérant a produit deux attestations testimoniales de deux anciens collègues de travail.

Quant aux revendications financières du requérant concernant ses préjudices matériel et moral allégués, l'employeur les conteste quant au principe que quant au quantum.

MOTIFS DE LA DECISION

Le licenciement

Précision des motifs

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

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité.

Les motifs doivent encore être énoncés avec une précision suffisante pour permettre au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit donc 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.

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 est le seul support valant énonciation des motifs.

Aux termes de la lettre de motivation, l'employeur reproche à PERSONNE1.) d'une part des fautes professionnelles survenues en 2020 et ce après un

avertissement verbal en date du 5 décembre 2019. D'autre part, il lui reproche un taux d'absentéisme élevé en 2020.

Concernant le deuxième motif, l'employeur indique simplement « 2020 31% absentéisme et 2 fréquences ».

Les périodes d'absence ne sont pas indiquées. En outre, il n'est pas à comprendre ce que l'employeur entend dire avec les termes « 2 fréquences ».

L'énoncé de ce motif est partant trop imprécis et est à écarter.

Ensuite, quant aux prétendues fautes professionnelles reprochées à PERSONNE1.), il convient de relever que cette partie du courrier des motifs est, dans sa globalité, énoncé de façon trop imprécise.

En effet, il est fait vaguement référence à un avertissement verbal du 5 décembre 2019 sans indication d'un fait concret.

Pour le fait du 24 avril 2020, aucun reproche précis n'est formulé.

En ce qui concerne les autres reproches, l'employeur a exposé qu'en date du 15 avril 2020, il y aurait un retour de poussières vannes dont la non-conformité aurait été signalé par le client SOCIETE2.). Le problème aurait consisté en un serrage excessif et la mise d'une quantité insuffisante de graisse, voire l'absence de graisse.

Or, dans ce contexte, aucune faute concrète n'est reprochée à PERSONNE1.). Il n'y est même pas affirmé si ce dernier est responsable de la non-conformité constatée.

La même conclusion s'impose pour les faits constatés le 15 mai 2020 et le 4 juin 2020.

Force est encore de constater que de par les formulations vagues employées, procédant par déductions, la lettre de licenciement contient des reproches implicites mais n'énonce pas formellement la faute concrète commise par le requérant dans le cas de ces retours de vannes faites par le client.

L'employeur a en effet seulement indiqué les défauts constatés sur les vannes retournées.

Il n'est pas non plus précisé si PERSONNE1.) était le seul salarié qui soit interner dans le montage de ces vannes.

Finalement, l'employeur a encore conclu ce motif par l'énumération des « nombreuses conséquences » pour l'entreprise, à savoir une perte de temps, une perte d'argent, une remise de confiance auprès des clients et une remise en doute de la qualité.

Or, cette conclusion est libellée en des termes trop vagues et généraux.

Il suit de ce qui précède qu'il convient de retenir que le salarié licencié est dans l'impossibilité de savoir exactement ce qui lui est reproché et d'organiser sa défense, et notamment de prouver la fausseté des griefs.

La lettre de licenciement ne répond dès lors pas à l'exigence de précision de l'article L.124-10 (3) du Code du travail, de sorte que le licenciement intervenu en date du 11 août 2020 est abusif, étant donné que l'imprécision des motifs équivaut à une absence de motifs.

Les montants réclamés

Préjudice matériel

Actuellement, PERSONNE1.) aux termes de son décompte du 1^{er} juin 2023, demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 2.123,17 euros titre de dommage matériel. Il s'agit de la perte de rémunération subie pendant une période de référence totale de 2,5 mois, en tenant compte des allocations de chômage perçues en France.

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

h

La partie défenderesse conteste énergiquement les montants réclamés en son principe et dans son quantum ainsi que la période de référence mise en compte.

L'employeur a fait observer que le requérant n'établirait pas avoir entrepris des efforts suffisants pour chercher un nouvel emploi malgré la dispense de prestation de travail pendant le délai de préavis. A partir du mois de janvier 2021, il aurait perçu des revenus supérieurs.

Il est de principe qu'il appartient au salarié d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif. L'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible. Néanmoins, 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.

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.

Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, le salarié licencié étant en effet censé faire tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement.

En l'espèce, il résulte des pièces versées en cause que le requérant s'est inscrit comme demandeur d'emploi en date du 13 octobre 2020.

Son délai de préavis a pris fin le 14 octobre 2020.

Les premiers documents attestant de la recherche d'un nouvel emploi par PERSONNE1.) datent du 21 septembre 2020.

Il a présenté un certain nombre de demandes d'emploi faites depuis cette date et a versé en cause des contrats de travail en intérim du 25 au 29 novembre 2020 et du 30 novembre au 6 décembre 2020.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel.

Le décompte produit en cause par le requérant ne précise pas s'il est tenu compte des revenus perçus lors des missions intérimaires. Par ailleurs, aucun relevé des indemnités de chômage touchées en France n'est versé.

Dès lors, en prenant en considération l'âge de PERSONNE1.) au moment de la recherche du nouvel emploi (il est né en 1979), son niveau de qualification, la situation économique actuelle de même que la crise sanitaire en 2020, le tribunal du travail considère que le préjudice matériel en lien causal avec le licenciement est à évaluer *ex aequo et bono* au montant de 1.800 euros.

Préjudice moral

Le montant pour préjudice moral subi par PERSONNE1.) du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu de son ancienneté et des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré, *ex aequo et bono*, à la somme de 1.800 euros.

Les indemnités de procédure

PERSONNE1.) sollicite encore une indemnité de procédure de l'ordre de 1.800 euros.

Cette demande n'est cependant pas fondée étant donné qu'il n'a pas établi l'iniquité requise et ce notamment du fait qu'il résulte du dossier qu'il est affilié à un syndicat.

De son côté la société anonyme SOCIETE1.) a sollicité une indemnité de procédure d'un montant de 500 euros.

Au vu de l'issue du litige, cette demande est à rejeter.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

reçoit les demandes en la pure forme;

se déclare compétent pour en connaître;

déclare abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 11 août 2020;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel subi pour un montant évalué ex aequo et bono à 1.800 euros;

en conséquence :

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 3.600,00 euros (trois mille six cent euros) avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde;

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

déclare non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLÉS, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLÉS

s. Nathalie SALZIG