

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 2764/2023
(rôle L-TRAV-56/2023)

AUDIENCE PUBLIQUE DU 27 OCTOBRE 2023

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.), sans état connu, demeurant à D-ADRESSE1.),

demandeur, comparant par Maître Olivier UNSEN, 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 gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

défenderesse, comparant par Maître Christian HANSEN, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch.

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 ;

- **Julien DAUMAREZ**, assesseur – employeur ;

- **Alain RONK**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

F A I T S :

Suite à la requête déposée le 26 janvier 2023 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées à l'audience publique du vendredi, 24 février 2023.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la partie défenderesse comparut par Maître Christian HANSEN et l'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 12 mai 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 12 mai 2023, l'affaire n'ayant malheureusement pas pu être retenue pour plaidoiries en raison du nombre trop important d'affaires urgentes en état pour être plaidées à cette audience, elle fut contradictoirement refixée au vendredi, 06 octobre 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 06 octobre 2023, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Deborah SOARES SACRAS en remplacement de Maître Olivier UNSEN, le mandataire de la partie requérante, et Maître Denis WEINQUIN, en remplacement de Maître Christian HANSEN, 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 26 janvier 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOCIETE2.)" 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 du 10 mai 2022 et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement de la somme actualisée de 1000,40 euros à titre de préjudice matériel et de la somme de 3.500,- euros à titre de préjudice moral, 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 3.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile ainsi que 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 24 août 2021, PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « Küchenmonteur ».

Par courrier du 10 mai 2022, PERSONNE1.) a été licencié avec préavis de deux mois.

Par courrier recommandé du 24 mai 2022, le mandataire de PERSONNE1.) a demandé à la société SOCIETE1.) la communication des motifs gisant à la base du licenciement.

Par courrier recommandé du 31 mai 2022, la société SOCIETE1.) a fourni les motifs suivants :

Par courrier recommandé du 1^{er} juin 2022, le mandataire de PERSONNE1.) a contesté les motifs invoqués et le licenciement.

Par courrier recommandé du 22 juin 2022, le mandataire de la société SOCIETE1.) a encore fourni à PERSONNE1.) les motifs suivants :

SCAN

Par courrier recommandé du 28 juin 2022, le mandataire de PERSONNE1.) a, une nouvelle fois, contesté les motifs et le licenciement.

3. Appréciation

3.1 Le licenciement avec préavis du 10 mai 2022

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

La société SOCIETE1.) estime que les motifs invoqués à l'appui du licenciement seraient suffisamment précis.

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

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.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) formule, dans sa lettre de motifs du 31 mai 2022, des reproches généraux sans indication de dates et d'exemples concrets à l'égard de PERSONNE1.).

Dans sa lettre de motifs du 22 juin 2022, la société SOCIETE1.) indique que plusieurs salariés se seraient entretemps plaints du comportement de PERSONNE1.) et refusant de se rendre sur des montages avec PERSONNE1.).

Elle se réfère à des attestations testimoniales d'PERSONNE2.) du 7 juin 2022, d'PERSONNE3.) du 7 juin 2022, d'PERSONNE4.), de PERSONNE5.) du 14 juin 2022 et de PERSONNE6.) du 16 juin 2022.

A ce titre, il y a lieu de rappeler que les motifs doivent se situer à une période antérieure à la décision de licencier.

Les attestations testimoniales invoquées et citées dans la lettre de motifs n'ayant été rédigées que postérieurement à la décision de licencier, ces dernières n'ont ainsi pas été déterminantes pour le licenciement.

Les faits décrits dans les attestations ne contiennent en outre aucune indication de date à laquelle les reproches auraient eu lieu. Les reproches sont rédigés de manière générale.

Il est de jurisprudence constante que la possibilité offerte à l'employeur d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés ne saurait être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs, et la possibilité de compléter les précisions

fournies ne peut suppléer à une absence de précision originaire des motifs énoncés.

L'offre de preuve présentée par la société SOCIETE1.) est ainsi à déclarer irrecevable.

La société SOCIETE1.) continue dans sa lettre de motifs par des considérations générales sans indiquer de dates ou d'exemples concrets.

Finalement, le mandataire de la société SOCIETE1.) a indiqué à l'audience des plaidoiries que le licenciement aurait également été motivé par les absences habituelles pour maladie de PERSONNE1.).

Or, il y a lieu de constater que cette affirmation est contredite par la formulation de la lettre de motifs qui indique que « Meine Mandantschaft sieht sich mittlerweile übrigens durch Ihre zahlreichen Krankmeldungen in ihrer Entscheidung bestärkt, die Kündigung ausgesprochen zu haben. »

Les absences pour maladies de PERSONNE1.) n'ont ainsi pas motivé la décision de licencier d'autant plus que mise à part trois jours de maladie, les autres périodes sont toutes postérieures à la décision de licencier.

Eu égard aux développements qui précèdent, il y a lieu de retenir que la société SOCIETE1.) n'a formulé que des motifs vagues et généraux dans ses lettres de motifs sans indication d'exemples précis, dates à l'appui.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, il y a lieu de déclarer le licenciement du 10 mai 2022 abusif.

3.2 Indemnisation

3.2.1 Préjudice matériel

PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 1.000,40 euros à titre d'indemnisation de son préjudice matériel correspondant à une période de référence de 3,5 mois (à partir du 15 juillet 2022 jusqu'au 31 octobre 2022).

Il fait valoir avoir retrouvé un emploi à partir du 15 juillet 2022.

La société SOCIETE1.) conteste que PERSONNE1.) ait subi un préjudice matériel dans la mesure où il aurait retrouvé un nouveau travail après l'écoulement de sa période de préavis.

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, le tribunal constate que PERSONNE1.) a retrouvé un nouveau travail avec effet au 15 juillet 2022, soit le lendemain de la fin de sa période de préavis.

PERSONNE1.) ne verse pas de pièces quant à ses recherches d'emploi avec un salaire équivalent à celui qu'il percevait auprès de la société SOCIETE1.).

PERSONNE1.) ayant retrouvé un emploi, sa demande en réparation de son préjudice matériel n'est par conséquent pas fondée.

3.2.2 Préjudice moral

PERSONNE1.) a droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

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 tracas.

Même si PERSONNE1.) n'a pas prouvé que la recherche d'un nouvel emploi lui a causé des tracas particuliers et qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel, il a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à

sa dignité de salarié qui, compte tenu de son ancienneté et des circonstances du licenciement, est à fixer ex æquo et bono à la somme de 1.000,- 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 (Cour de 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 1.500,- euros.

5. Exécution provisoire

Les condamnations n'ayant pas trait à des salaires échus, et en l'absence de circonstances particulières, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

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 10 mai 2022,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE2.)" S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000,- euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

dit qu'il y a lieu à majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du présent jugement,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE2.)" S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.)" S.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE2.)" 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.