

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1785/24
L-TRAV-97/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 27 MAI 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Olivier GALLÉ
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 F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Ousmane TRAORÉ, avocat, en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

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 la Maître Arzu AKTAS, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette.

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 9 février 2023, sous le numéro fiscal 97/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 6 mars 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 22 avril 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 9 février 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- dommages et intérêts pour préjudice matériel : 20.000 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 20.000 euros

Le requérant conclut également à la condamnation de la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

A l'audience des plaidoiries du 22 avril 2024, PERSONNE1.) a ramené sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel au montant de 9.626,07 euros.

A cette même audience, la société SOCIETE1.) SARL a conclu reconventionnellement à la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) SARL à compter du 1^{er} février 2011 en qualité d'électricien.

Par courrier du 12 mai 2022, la société SOCIETE1.) SARL a notifié à PERSONNE1.) son licenciement moyennant préavis de 6 mois ayant débuté le 15 mai 2022 et pris fin le 14 novembre 2022.

Le requérant ayant sollicité la communication des motifs de son congédiement, la société SOCIETE1.) SARL lui a répondu par un courrier du 15 juin 2022 libellé dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

Par l'intermédiaire d'une organisation syndicale, le requérant a protesté contre son congédiement par courrier daté du 15 juillet 2022.

III. Les moyens et les prétentions des parties

PERSONNE1.) est d'avis que le licenciement est abusif.

Il soutient en premier lieu que la lettre de motivation ne satisfait pas à l'exigence de précision du Code du travail et de la jurisprudence en la matière.

Le requérant soutient également que les raisons avancées ne sont ni réelles ni sérieuses. Dans ce contexte, il critique les exemples cités par la société défenderesse et soulève également une incohérence de date au sujet de l'absence du 12 mars 2022 à laquelle il affirme avoir déjà été en arrêt maladie depuis plusieurs semaines en raison d'une intervention chirurgicale au niveau de l'épaule.

Le requérant conteste également toute responsabilité dans le retard du chantier de l'installation d'une nouvelle pompe à chaleur et à ce sujet il formule l'offre de preuve suivante :

« Dans le cadre de l'installation d'une nouvelle pompe à chaleur et de la centrale de traitement de l'air sur le chantier du 12 avril 2021, Monsieur PERSONNE1.) avait l'obligation de manière générale de transmettre les informations pour toutes commandes dont les postes étaient conséquents à Monsieur PERSONNE2.) et Monsieur PERSONNE3.),

Monsieur PERSONNE2.) et Monsieur PERSONNE3.) ont été informés par Monsieur PERSONNE1.), dès qu'il a reçu les offres des fournisseurs pour le ballon tampon et la cheminée de la chaudière,

Monsieur PERSONNE2.) et Monsieur PERSONNE3.), après avoir reçu les informations pour les commandes, devaient valider lesdites commandes,

En date du 27 juillet 2021, Monsieur PERSONNE1.) avait un rendez-vous sur le chantier précité avec des fournisseurs pour transmettre les caractéristiques du ballon tampon de 3000 litres, et de la cheminée de la chaudière,

Le 29 juillet 2021, un changement des dimensions du ballon tampon et de la chaudière cheminée avait été décidé,

Suite à ce changement, Monsieur PERSONNE1.) a reçu les offres des fournisseurs pour un ballon tampon de 4000 litres en lieu et place d'un ballon tampon de 3000 litres et une offre pour la nouvelle cheminée de la chaudière à installer,

Monsieur PERSONNE3.) était la personne en charge de valider et passer les commandes pour le ballon tampon de 4000 litres, ainsi que pour la chaudière.

Le 4 août 2021, les fournisseurs ont communiqué un délai prévisionnel de livraison de 12 à 16 semaines à Monsieur PERSONNE1.) pour le ballon tampon de 4000 litres en raison du retard,

Et ce n'est que le 28 octobre 2021, Monsieur PERSONNE1.) a reçu l'offre des fournisseurs pour la nouvelle cheminée de la chaudière.

Le 23 septembre 2021, toujours dans le cadre du chantier de 12 avril 2021, pour l'installation des collecteurs de chauffage, en raison d'un retard dans la validation et la passation de la commande qui reposait sur Monsieur PERSONNE3.). Monsieur PERSONNE1.) a été informé par les fournisseurs de la pièce de rechange, qu'un délai de livraison prévisionnel pour ladite pièce de 2 à 10 semaines était à prévoir. »

La société SOCIETE1.) SARL se rapporte à prudence en ce qui concerne la recevabilité de la requête.

Quant au fond, elle conclut à voir constater que le licenciement est justifié et à voir débouter le requérant de ses demandes indemnitaires.

Elle fait plaider que l'absentéisme chronique du requérant aurait perturbé le bon fonctionnement de l'entreprise. La société est d'avis qu'elle ne pouvait plus compter sur une collaboration régulière du requérant dont les absences seraient devenues plus fréquentes et qui aurait montré des signes de démotivation. Elle indique à ce sujet que pendant la période de préavis, le requérant aurait été en arrêt maladie ce qui démontrerait son absence de volonté de revenir.

Pour établir la réalité des absences invoquées dans la lettre de motivation du licenciement, la société défenderesse formule une offre de preuve qui reprend exactement les termes de la lettre de motivation.

A titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) SARL conteste les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) en soutenant qu'il n'aurait commencé ses recherches d'emploi que tardivement de sorte qu'il resterait en défaut de prouver qu'il a fait tous les efforts nécessaires pour minimiser son préjudice matériel.

IV. Les motifs de la décision

La requête a été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, la demande de PERSONNE1.) est partant recevable.

A. Le licenciement

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 salarié ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

La précision doit permettre en premier lieu au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et d'apprécier en pleine connaissance de cause s'il est opportun pour lui d'agir en justice afin d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et/ou abusif.

Elle doit ensuite être de nature à fixer les griefs qui se trouvent à la base du licenciement afin d'empêcher son auteur d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Elle a finalement pour but de permettre aux juridictions saisies - le cas échéant - d'apprécier la gravité de la faute ou des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient effectivement avec les motifs notifiés.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) SARL reproche un absentéisme chronique au requérant.

A cet égard, il convient de rappeler que la désorganisation occasionnée par l'absence pour raison de santé peut, dans certaines circonstances, autoriser l'employeur à procéder au licenciement du salarié absent. Pour pouvoir justifier un licenciement, l'absentéisme doit pouvoir être considéré comme habituel, c'est-à-dire qu'il se caractérise par des absences longues ou nombreuses et répétées, qu'il cause effectivement des difficultés considérables au niveau du fonctionnement de l'entreprise et qu'il n'existe pas de certitude, ni même de probabilité, d'amélioration dans un proche avenir de sorte que l'employeur se trouve dans une situation où il ne peut plus compter sur une collaboration régulière et efficace du salarié concerné.

Force est de constater que la lettre de motivation du 15 juin 2022 n'aborde pas avec précision les diverses conditions requises.

Les dates ou périodes au cours desquelles le requérant aurait été absent ne sont pas renseignées. En effet, la société se limite à affirmer qu'au cours « des douze derniers mois », sans indiquer la période exacte considérée, le requérant aurait été absent pendant 40% du temps de travail. Les indications de la lettre ne permettent pas de vérifier le pourcentage avancé.

Force est par ailleurs de constater, à l'instar du requérant, qu'en tenant compte d'une période de douze mois à compter de la date de la lettre de motivation (15 juin 2022), il y aurait lieu d'admettre que la période de référence se situe entre le 15 juin 2021 et le 14 juin 2022 de sorte, d'une part, que le premier exemple cité (absence du 8 septembre 2020) se trouve en dehors de cette période et, d'autre part, que la fin de cette période dépasse la date du licenciement (12 mai 2022) de sorte que certaines absences postérieures au licenciement auraient été prises en compte pour justifier le licenciement intervenu antérieurement.

La lettre du 15 juin 2022 n'aborde pas non plus les difficultés d'organisation que les absences du requérant auraient occasionnées. Elle se limite à faire état d'un retard sur un chantier d'installation d'une pompe à chaleur sans mettre en corrélation les difficultés rencontrées sur ce chantier avec des absences concrètes du requérant.

Il convient également de relever dans ce contexte que la lettre ne permet pas de constater si le requérant a été absent pendant des périodes plus ou moins longues ou s'il a cumulé de nombreuses absences courtes et ponctuelles, plus difficilement prévisibles et impliquant des difficultés d'organisation plus importantes.

Il y a dès lors lieu de constater que la lettre du 15 juin 2022 ne répond pas aux exigences de précision en matière de licenciement pour cause d'absentéisme chronique.

Le défaut de précision des motifs étant assimilé à une absence de motivation, le licenciement litigieux est à qualifier d'abusif.

B. Les demandes indemnitaires

1. Le préjudice matériel

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'il a subi du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages et intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié ainsi que des intérêts légitimes du salarié et de l'employeur.

En l'espèce, PERSONNE1.) réclame le paiement de dommages et intérêts d'un montant de 8.954,80 euros qui correspondrait à la perte de rémunération sur une période de 6 mois allant du mois de novembre 2022 au mois d'avril 2023.

La société SOCIETE1.) SARL s'oppose à cette demande en soutenant que le requérant ne démontrerait pas avoir fourni des efforts dès la notification du licenciement pour retrouver du travail. Elle donne à considérer qu'il serait resté passif jusqu'à une décision de refus de la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail. Elle fait par ailleurs remarquer qu'il aurait été en incapacité de travail pendant toute la durée du préavis de 6 mois.

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. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouveau travail, le salarié étant obligé de faire les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

A l'époque du licenciement PERSONNE1.) avait 51 ans et une ancienneté de 11 ans au sein de la société défenderesse.

Il résulte des pièces versées par la société SOCIETE1.) SARL que pendant la période de préavis, PERSONNE1.) a été en incapacité de travail. A défaut pour la société SOCIETE1.) SARL d'avoir demandé à PERSONNE1.) de se soumettre à une contre-visite auprès d'un médecin de son choix, la société défenderesse ne saurait à l'heure actuelle émettre des doutes quant au caractère justifié de ces arrêts de travail.

Il résulte par ailleurs des pièces versées par le requérant qu'il a conclu, dès le mois de janvier 2023, un contrat à durée déterminée à temps partiel et qu'il a retrouvé, à peine deux semaines après l'expiration de ce contrat à durée déterminée, un nouveau poste à temps plein auprès d'une autre société (contrat à durée indéterminée prenant effet le 1^{er} avril 2023).

Le Tribunal retient que cette chronologie démontre à suffisance que le requérant qui était déjà âgé de 51 ans à l'époque du licenciement a fait des démarches pour retrouver rapidement un emploi dès qu'il avait physiquement la capacité de le faire.

Il y a dès lors lieu de retenir une période de référence allant de la fin du préavis (14 novembre 2022) à la prise d'effet du contrat à durée indéterminée (1^{er} avril 2023).

Pour la période du 15 au 30 novembre 2022, le requérant aurait perçu un salaire de (3.045,87/2=) soit 1.522,93 euros (à l'indice 877,01). Il reconnaît avoir touché des indemnités de maladie et de chômage pour cette période de 257,86 euros, respectivement 670,41 euros.

Pour les mois de décembre 2022 et janvier 2023, l'indice n'ayant pas changé, le requérant peut mettre en compte un salaire brut de référence de 3.045,87 euros. Il résulte des pièces produites que le montant des indemnités de chômage mis en compte par le requérant dans son décompte pour le mois de décembre 2022 est un montant net. Il y a lieu de tenir compte du montant brut des indemnités de chômage.

Finalement, suite à l'adaptation indiciaire intervenue au 1^{er} février 2023, le requérant peut mettre en compte pour les mois de février et mars 2023, un salaire brut de référence de (3.045,87/877,01x 898,93=) 3.122 euros. Là encore, il y a lieu de déduire, outre les salaires perçus pour le travail à temps partiel, les montants bruts des indemnités de chômage perçues.

Eu égard aux considérations qui précèdent et en tenant compte des pièces versées et des indications figurant dans le décompte produit par le requérant, la perte de rémunération pour la période de référence du 14 novembre 2022 au 31 mars 2023, s'établit au montant de 5.337,25 euros, selon le décompte suit :

- novembre 2022 : (1.522,93-257,86-670,41=)	594,66 euros
- décembre 2022 : (3.045,87-1.776,30=)	1.269,57 euros
- janvier 2023 : (3.045,87-1.514,43-421,85=)	1.109,59 euros
- février 2023 : (3.122-1.184-717,80=)	1.220,20 euros
- mars 2022 : (3.122-1.598,67-380,10=)	1.143,23 euros

Il y a dès lors lieu de condamner la société SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de 5.337,25 euros à titre de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement abusif.

2. Le préjudice moral

Le requérant réclame par ailleurs un montant de 20.000 euros à titre de réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif.

La société défenderesse conteste cette demande qu'elle qualifie de surfaite.

Le préjudice moral correspond en principe à l'atteinte à la dignité du salarié licencié et à son anxiété quant à sa situation professionnelle et financière à la suite de la perte de son emploi.

En tenant compte de l'âge du requérant (51 ans) et de son ancienneté (11 ans) au moment de son licenciement ainsi que des circonstances ayant entouré le licenciement, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral de PERSONNE1.) et il fixe ex aequo et bono le montant de cette indemnisation à 5.500 euros.

C. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de faire droit en son principe à la demande en paiement d'une indemnité de procédure de PERSONNE1.) étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer pour assurer la défense de ses droits. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer le montant de cette indemnité à 750 euros.

En revanche, la société SOCIETE1.) SARL doit être déboutée de sa demande reconventionnelle en paiement d'une telle indemnité, la condition d'iniquité prévue à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas établie dans son chef.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, 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 ;

déclare abusif le licenciement intervenu le 12 mai 2022 à l'égard de PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel consécutif au licenciement à concurrence du montant de 5.337,25 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral consécutif au licenciement pour le montant de 5.500 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 10.837,25 euros avec les intérêts légaux à compter du 9 février 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 750 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 750 euros à titre d'indemnité de procédure ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance.

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.