

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 2133 / 2024
L-TRAV-551/23

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 24 JUIN 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
Joey THIES	assesseur-employeur
Patrick JUCHEM	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Camille SAUSY, avocat, en remplacement de Maître Tom BEREND, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

et

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.),

partie défenderesse, comparant par Maître Cyril CHAPON, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Lex THIELEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 11 septembre 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 25 septembre 2023. L'affaire subit ensuite trois remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 27 mai 2024. Lors de cette audience, Maître Camille SAUSY exposa les moyens de la partie demanderesse, tandis que Maître Cyril CHAPON répliqua pour la société défenderesse.

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

Jugement

qui suit :

Objet de la saisine

PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 11 septembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) s.à r.l. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, à la suite de son licenciement avec effet immédiat du 5 septembre 2022 qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

Préjudice matériel	2.596,00 euros
Préjudice moral	2.596,00 euros

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la notification du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Société SOCIETE1.) s.à r.l.

À l'audience du 27 mai 2024, la société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes d'PERSONNE1.).

Elle sollicite encore la condamnation d'PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Faits

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du Tribunal, les faits pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagé en qualité d'« *homme de charges* » par la société SOCIETE1.) s.à r.l. suivant contrat de travail à durée déterminée du 9 juillet 2022, avec effet au 11 juillet 2022 et jusqu'au 31 octobre 2022.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 5 septembre 2022, qui se lit comme suit :

« (...) *Monsieur,*

Nous sommes au regret de résilier votre contrat à durée déterminée avec effet immédiat.

Nous avons constaté qu'en date du 02 septembre 2022 vers 13.00 heures vous avez volé 6 rouleaux de papier essuie-mains et vous les avez déjà placés dans le coffre de votre voiture. Comme on vous a attrapé en flagrant délit, nous sommes obligés de résilier votre contrat de travail avec effet immédiat.

Nous nous réservons le droit de porter plainte pour ce vol, devant une juridiction Luxembourgeoise.

La présente est remise en mains propre.

Meilleures salutations (...) ».

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgé de 33 ans et avait une ancienneté de service de moins de 2 mois.

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier de son mandataire du 16 septembre 2022.

Motifs de la décision

Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de licenciement remplisse le caractère de précision légalement requis.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. soutient que la lettre de licenciement serait suffisamment précise, en ce qu'elle fournirait un aperçu concret des circonstances l'ayant amenée à licencier pour faute grave, à savoir le vol de 6 rouleaux de papier essuie-mains, vol qui serait à apprécier à la lumière de la locution « *qui vole un œuf vole un bœuf* ».

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.

En l'espèce, le corps de la lettre de motifs que constituent les phrases « (...) nous avons constaté qu'en date du 02 septembre 2022 vers 13.00 heures vous avez volé 6 rouleaux de papier essuie-mains et vous les aviez déjà placés dans le coffre de votre voiture. Comme on vous a attrapé en flagrant délit, nous sommes obligés de résilier votre contrat de travail avec effet immédiat » soulèvent, devant les contestations d'PERSONNE1.), inévitablement, à un moment donné de la procédure, les questions suivantes dans l'appréciation à porter par le Tribunal :

- 1) qui a « constaté » (« nous ») et qui a « attrapé » en flagrant délit (« on »), et où se trouvaient ces personnes ?,
- 2) qu'est-ce qui les a amenés à considérer qu'il s'agissait d'un vol ?
- 3) quelle était la tâche d'PERSONNE1.) au moment des faits reprochés (« 02 septembre 2022 vers 13.00 heures ») ?,
- 4) que faut-il entendre plus exactement par « 6 rouleaux de papier essuie-mains », et, notamment, quelle en était la valeur approximative ?
- 5) « votre voiture » : s'agit-il d'un véhicule de la société ou de la voiture privée d'PERSONNE1.) ?

Dans ces conditions, vu l'ampleur des interrogations ainsi soulevées, il faut conclure que les motifs indiqués dans la lettre du 5 septembre 2022 ne mettent pas le Tribunal en mesure, à défaut d'avoir une base factuelle concrète, d'apprécier la précision et la pertinence des attestations testimoniales versées, voire d'apprécier l'opportunité d'un recours à la mesure d'instruction de l'audition de témoins à la suite de l'offre de preuve¹ — déjà plus précise — formulée par la société SOCIETE1.) s.à r.l., sans encourir le risque d'autoriser une recherche de preuves, ni, *in fine*, ne portent-ils garantie de l'absence d'arbitraire.

Par conséquent, il y a lieu de retenir que la partie défenderesse n'a pas indiqué les motifs du licenciement avec la précision légalement exigée dans la lettre de licenciement.

L'insuffisance des motifs équivalant à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre d'PERSONNE1.) par courrier du 5 septembre 2022 est à déclarer abusif.

Quant aux demandes indemnitaires

- *Préjudice matériel*

PERSONNE1.) réclame le paiement du montant de (1.298 euros x 2 mois =) 2.596 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice matériel subi.

La partie défenderesse conteste cette demande.

¹ Libellé de l'offre de preuve formulée à l'audience du 27 mai 2024 : « En date du 2 septembre 2022 vers 13 heures, sans préjudice quant à une date et une heure plus exacte, le sieur PERSONNE1.) a, sans aucune autorisation, pris six rouleaux de papier essuie-mains appartenant à son employeur pour les mettre dans le coffre de sa voiture. Après avoir été interpellé par deux collègues, Madame PERSONNE2.) et Madame PERSONNE3.), le sieur PERSONNE4.) a été rechercher les rouleaux et les a remis à leur place ».

En application de l'article L.122-13 du code du travail, hormis le cas visé à l'article L.124-10 du même code, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié avant l'échéance du terme. L'inobservation par l'employeur des dispositions de l'alinéa qui précède ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant égal aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat, sans que ce montant puisse excéder le salaire correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme.

En l'espèce et par application dudit article, la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel est à déclarer fondée pour le montant de [(19 jours ouvrables x 4 heures x 15 euros/heure =) 1.140 euros pour le restant du mois de septembre 2022 + 1.320 euros pour le mois d'octobre 2022 =] 2.460 euros.

Il y a partant lieu à condamnation au paiement de ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 11 septembre 2023, date du dépôt de la requête introductive, jusqu'à solde.

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.

- *Préjudice moral*

PERSONNE1.) demande une indemnisation de 2.596 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.

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

Or, aux termes de l'article L.124-12 du code du travail, le salarié sous contrat de travail à durée indéterminée a droit à l'indemnisation du préjudice subi du fait du licenciement abusif. Les dommages et intérêts doivent donc couvrir le préjudice intégral subi, tant matériel que moral. Suivant l'article L.122-13 du code du travail, le salarié sous contrat de travail à durée déterminée, licencié abusivement avec effet immédiat, a droit aux dommages et intérêts tels que définis par la loi. Sans qu'il ne soit tenu de prouver la réalité du préjudice subi, le salarié a droit aux salaires qu'il aurait touchés jusqu'au terme du contrat. Cependant, l'indemnité est plafonnée au montant des salaires qui correspondent à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé en cas de contrat à durée indéterminée. En prévoyant une indemnité due indépendamment de la preuve du préjudice réel et en limitant les dommages et intérêts au montant des salaires dus en cas de préavis, le législateur a instauré une indemnisation forfaitaire, par dérogation au principe de la réparation intégrale du préjudice réel. Cette indemnisation forfaitaire, suivant la méthode de détermination définie par la loi, couvre

tant le préjudice matériel que le préjudice moral (Cour, 8^{ème} ch., 14 nov. 2013, n° 38608 du rôle).

En l'espèce, par application des principes qui viennent d'être énoncés et dans la demande en indemnisation du préjudice matériel est déjà fondée pour le montant de 2.460 euros, la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation d'un préjudice moral n'est pas fondée.

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.à r.l. n'obtenant pas gain de cause, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

La demande d'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*

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, dont il y a lieu de retenir qu'ils visent uniquement le salaire en numéraire mensuel, à l'exclusion de toute autre rémunération ou indemnité.

En l'espèce, il n'y a dès lors pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

- *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.à r.l.

PAR CES MOTIFS :

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

vidant l'instance,

dit abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé le 5 septembre 2022 par la société SOCIETE1.) s.à r.l. à l'encontre d'PERSONNE1.),

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel pour le montant de 2.460 euros,

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation d'un préjudice moral,

partant, condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.460 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 11 septembre 2023, 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,

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

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

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. 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