

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 2134 / 2024

L-TRAV-692/23

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 B-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par la société à responsabilité limitée KRIEG AVOCAT CONSEIL Sàrl, inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2324 Luxembourg, 9, avenue Jean-Pierre Pescatore, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 276 793, représentée aux fins des présentes par Maître Rabah LARBI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, 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 B-AVOCATS Sàrl, établie et ayant son siège social à L-8466 Eischen, 28, rue de l'école, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 204 269, représentée aux fins des présentes par Maître Denis LENFANT, avocat à la Cour, demeurant à Eischen.

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 20 novembre 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 11 décembre 2023. L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 27 mai 2024. Lors de cette audience, Maître Rabah LARBI exposa les moyens de la partie demanderesse, tandis que Maître Denis LENFANT 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 20 novembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) S.A. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec préavis du 30 janvier 2023 qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, compte tenu de l'actualisation opérée à l'audience du 27 mai 2024, le tout avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

Indemnité de départ	3.300,00 euros
Préjudice matériel	6.100,30 euros
Préjudice moral	10.000,00 euros

PERSONNE1.) sollicite en outre la condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

À l'audience du 27 mai 2024, PERSONNE1.) a déclaré renoncer à sa demande en paiement de l'indemnité de départ. Il convient de lui en donner acte.

Société SOCIETE1.) S.A.

À l'audience du 27 mai 2024, la société SOCIETE1.) S.A. conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

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 de « *field manager* » par la société SOCIETE1.) S.A. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} septembre 2022, avec effet à la même date et reprise d'ancienneté de service au 24 juin 2016.

Par courrier du 30 janvier 2023, la société SOCIETE1.) S.A. a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de 2 mois, adéquatement porté par courrier subséquent du 20 février 2023 à 4 mois et ayant couru du 1^{er} février au 31 mai 2023.

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgé de 31 ans et avait une ancienneté de service de 6 ans et 7 mois.

Le 14 mars 2023, la société SOCIETE1.) S.A. a adressé la lettre de motifs suivante à PERSONNE1.) :

« (...) Suite à votre demande, comme vous le savez, nous vous confirmons que votre licenciement est, principalement dû à votre refus de respecter votre cahier des charges et d'exécuter une ou plusieurs tâches demandées.

Comme vous le savez probablement, le cahier des charges est un document qui énonce les spécifications, les objectifs et les contraintes d'un projet ou d'une mission. Il s'agit d'un élément essentiel pour assurer la qualité du travail effectué, respecter les délais et satisfaire les attentes du client.

Malheureusement, et depuis quelques mois, vous avez clairement refusé de suivre les directives énoncées dans votre cahier des charges et de remplir certaines des tâches qui vous ont été demandées. En outre, les objectifs de vente n'ont pas été atteints. Votre comportement a eu un impact négatif sur le projet dans son ensemble et a entraîné des retards, des coûts supplémentaires et une baisse de la qualité.

Malgré nos tentatives de résoudre la situation en vous rappelant vos obligations contractuelles et en vous donnant la possibilité de poser des questions ou de demander des clarifications, votre attitude n'a pas changé. Vous nous avez donc contraints de prendre la décision difficile de mettre fin à votre contrat. (...) ».

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier du 3 avril 2023.

Motifs de la décision

Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de motifs remplisse le caractère de précision légalement requis, au motif qu'il s'agirait de reproches généraux, ne permettant pas d'apprécier le caractère réel et sérieux et qu'il ne comprendrait pas les motifs de son licenciement et, par conséquent, ne pourrait pas rapporter la preuve contraire.

La société SOCIETE1.) S.A. soutient que la lettre de motifs serait suffisamment précise et entièrement maintenue.

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer, avec précision, le ou les motifs du licenciement.

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, qu'au juge d'apprécier si le licenciement 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 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 licenciement irrégulier et abusif ; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents.

Il appartient au Tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement 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 motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, la lettre de motifs s'identifie à une compilation de reproches et définitions abstraits, sans aucune référence à des circonstances de temps, ni à des personnes qui auraient été concernées. La formule « *vosre licenciement est, principalement dû à vosre refus de respecter vosre cahier des charges et d'exécuter une ou plusieurs tâches demandées* » laisse également une marge d'interprétation incompatible avec les principes énoncés ci-dessus.

En ce, la partie défenderesse n'a pas indiqué les motifs du licenciement avec la précision légalement exigée dans la lettre de motifs.

L'insuffisance des motifs équivalant à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier du 30 janvier 2023 est à déclarer abusif.

Quant aux demandes indemnitaires

- *Préjudice matériel*

PERSONNE1.) demande le montant de 6.100,30 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice matériel qu'il aurait subi, calculé sur base d'une période de référence de 4 mois à partir de la fin du préavis, soit du 1^{er} juin au 30 septembre 2023. À l'appui de sa demande, PERSONNE1.) renvoie aux recherches d'emploi effectuées, versées aux débats. Il soutient avoir effectué un certain nombre d'autres recherches d'emploi, mais aurait eu du mal à les présenter à la présente instance. Il aurait commencé à travailler à son compte, en Belgique, depuis le 1^{er} octobre 2023.

La société SOCIETE1.) S.A. conteste cette demande, en faisant valoir que PERSONNE1.) fournirait quelques attestations unilatérales, qui concernent essentiellement le mois de mai. Cependant, de manière générale, les recherches d'emploi ne seraient pas documentées de manière adéquate. Par ailleurs, selon la SOCIETE2.), il aurait déjà été auto-entrepreneur depuis janvier 2023, et non pas depuis octobre 2023 comme il l'a indiqué. Enfin, en ce qui concerne les qualifications de PERSONNE1.), celui-ci ne fournirait pas d'informations.

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.

En l'espèce, PERSONNE1.), licencié le 30 janvier 2023 avec un préavis de 4 mois, verse trois attestations d'entretiens d'embauche des 5, 12 et 19 mai 2023, ainsi que trois pages de captures d'écran non explicites, relatives à la période comprise entre le 24 juillet 2023 et le 8 septembre 2023.

Le Tribunal retient dès lors que si la recherche personnelle d'emploi avait été plus effective, eu égard notamment à l'âge du salarié au moment du licenciement (31 ans), il peut être raisonnablement admis que le salarié aurait pu retrouver un emploi endéans la période de 4 mois après la date de son licenciement, couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, de sorte qu'il n'a pas subi de préjudice matériel indemnisable et sa demande en réparation d'un préjudice matériel est à déclarer non fondée.

- *Préjudice moral*

PERSONNE1.) demande le montant de 10.000 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 indemnisable à sa dignité de salarié.

Compte tenu de son ancienneté de service et des circonstances du licenciement, manifestement intervenu sans motifs adéquats, 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 2.000 euros.

Il y a partant lieu à condamnation au paiement de ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 20 novembre 2023, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

Accessoires

- *Demande 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 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.

- *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,

vidant l'instance,

donne acte à PERSONNE1.) de sa renonciation à sa demande en paiement de l'indemnité de départ,

dit abusif le licenciement avec préavis prononcé le 30 janvier 2023 par la société SOCIETE1.) S.A. à l'encontre de PERSONNE1.),

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice matériel,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 2.000 euros,

partant, condamne la société SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.000 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 20 novembre 2023, jusqu'à solde,

condamne encore 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,

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