

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1499/2024
(rôle L-TRAV-66/2024)

A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 0 3 M A I 2 0 2 4

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.), demeurant à F-ADRESSE1.),

demandeur, comparant par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, 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 Marc KERGER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

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 ;

- **Véronique WAGENER**, assesseur – employeur ;

- **Fernand GALES**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

F A I T S :

Suite à la requête déposée le 10 mars 2023 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées à l'audience publique du mardi, 28 mars 2023.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la partie défenderesse comparut par Maître Marc KERGER et l'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 09 juin 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 09 juin 2023, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 03 novembre 2023.

A l'audience publique du vendredi, 03 novembre 2023, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 23 janvier 2024.

L'affaire n'ayant malheureusement pas pu être retenue pour plaidoiries à l'audience publique du mardi, 23 janvier 2024 en raison du nombre trop important d'affaires en état pour être plaidées à cette audience, le dossier fut refixé au mardi, 26 mars 2024 pour plaidoiries.

A l'audience publique du mardi, 26 mars 2024, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Rabah LARBI, en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, le mandataire de la partie requérante, et Maître Alexandre DILLMANN, en remplacement de Maître Marc KERGER, 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 10 mars 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après la société SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de céans aux fins d'entendre déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 7 février 2022 et de l'entendre condamner au paiement des montants actualisés suivants :

- Indemnité compensatoire de préavis	26.794,14 €
- Indemnité de départ	13.397,07 €
- Préjudice moral	20.000,00 €
- Préjudice matériel	33.725,51 €

à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et 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 6 septembre 2004, PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) en qualité de technicien.

Par courrier recommandé du 7 février 2022, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat dans les termes suivants :

SCAN

Par courrier recommandé du 29 mars 2022, le mandataire de PERSONNE1.) a contesté le licenciement et les motifs invoqués.

3. Appréciation

3.1 La précision des motifs

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs de licenciement n'auraient pas été énoncés avec la précision requise par la loi et la jurisprudence.

Aux termes de l'article L. 124-10 (1) du Code du travail, « Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate. ».

En vertu 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. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. ».

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 congédiement irrégulier et abusif. Elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a

posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture; et elle doit finalement permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

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 qui est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir eu une autre activité professionnelle indépendante pour la vente de vin d'une valeur de 500.000,- euros en violation des dispositions de son contrat de travail.

Ainsi, la société SOCIETE1.) a non seulement indiqué dans lettre de licenciement la nature de la faute qu'elle reproche à son ancien salarié, mais elle y a également suffisamment précisé les circonstances de fait et de temps entourant les fautes ainsi reprochées.

Le motif du licenciement de PERSONNE1.) a partant été indiqué avec précision permettant à PERSONNE1.) de comprendre ce qui lui est reproché et au tribunal d'effectuer son contrôle.

La société SOCIETE1.) reproche encore à PERSONNE1.) d'avoir travaillé pour sa société sur son lieu de travail et pendant ses heures de travail.

Il y a lieu de constater que le motif ne contient aucune date ou précision quant au prédit motif.

Le motif étant énoncé de manière vague et générale, il y a lieu de l'écarter pour défaut de précision.

3.2 Le caractère réel et sérieux des motifs

PERSONNE1.) conteste avoir énoncé le 4 février 2022 le chiffre de 500.000.- euros pour son activité liée à la vente de vin à son employeur et demandé une réduction du temps de travail.

Il fait valoir que la société SOCIETE1.) n'établirait pas le reproche.

Il soutient encore que la clause d'exclusivité invoquée par la société SOCIETE1.) serait illicite depuis son passage à temps partiel.

Il conclut à voir déclarer le licenciement abusif.

Conformément à l'article L. 124-11 paragraphe (3) du Code du travail, en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

En ce qui concerne ensuite le caractère sérieux du motif du licenciement, en vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) du Code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions de l'article L.124-10 (1) du Code du travail tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

Un fait isolé grave, du moment qu'il est de nature à ébranler la confiance devant exister entre le salarié et son employeur et basée sur la loyauté des parties est de nature à justifier un congédiement avec effet immédiat (Cour d'appel, 16 février 2012, numéro 37306 du rôle).

En l'espèce, il y a lieu de constater que la société SOCIETE1.) n'établit pas que le 4 février 2022 PERSONNE1.) a informé son employeur de son activité professionnelle annexe d'une valeur de 500.000,- euros ou que PERSONNE1.) aurait demandé à voir réduire son temps de travail à 50%.

Il y a encore lieu de relever que la clause d'exclusivité insérée dans le contrat de travail de PERSONNE1.) en son article 9 est devenue illicite depuis la signature par PERSONNE1.) d'un avenant le 28 juin 2018 sur son passage à temps partiel.

Le motif du licenciement n'étant ni réel ni sérieux, il y a lieu de déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 7 février 2022.

3.3 Indemnisation

3.3.1 Indemnité compensatoire de préavis

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, il convient de relever, que l'article L. 124-6 du Code du travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L. 124-4 et L. 124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de six mois pour le salarié qui justifie d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins.

Au vu de son ancienneté, PERSONNE1.) dont le licenciement a été déclaré abusif, aurait donc droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal qui, en l'espèce, aurait été de 6 mois.

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit être déclarée fondée pour le montant non autrement contesté de (6 x 4.465,69 euros) = 26.794,14 euros.

3.3.2 Indemnité de départ

Conformément à l'article L.124-7 (1) du Code du travail, PERSONNE1.) a droit, compte tenu de son ancienneté, au moment de l'expiration du délai de préavis, à une indemnité de départ égale à trois mois de salaire.

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ doit être déclarée fondée pour le montant non autrement contesté de (3 x 4.465,69 euros) = 13.397,07 euros.

3.3.3 Préjudice matériel

PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement de la somme de 33.725,51 euros correspondant à une période de référence de 11 mois suivant son décompte versé à l'audience des plaidoiries.

Il fait valoir avoir touché des indemnités chômage en France à partir du mois de juin 2022 et avoir développé son activité de micro-entrepreneur.

La société SOCIETE1.) conteste la demande de PERSONNE1.) alors que son préjudice serait d'ores et déjà largement indemnisé par l'indemnité compensatoire de préavis allouée et qu'il n'aurait pas été sans revenu en raison des allocations de reprise d'emploi touchées et de ses revenus en relation avec sa micro-entreprise.

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, en optant pour son activité indépendante de micro-entreprise, au lieu de faire des démarches en vue de trouver un nouvel emploi, PERSONNE1.) a été lui-même à l'origine des revenus moindres.

Par conséquent, la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel est à déclarer non fondée.

3.3.4 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 4.000,- euros.

4. Indemnité de procédure

PERSONNE1.) a encore formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 2.500,- euros contre la société SOCIETE1.).

Au vu des éléments de la cause, le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à PERSONNE1.) à 500,- euros.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la forme,

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat du 7 février 2022,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 26.794,14 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 13.397,07 euros à titre d'indemnité de départ avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

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

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 4.000,- euros à titre d'indemnisation du préjudice moral avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL 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.