

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 2120/2024
(rôle L-TRAV-38/2022)

A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 2 1 J U I N 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.), ci-avant agent de nettoyage auprès de **la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL**, demeurant à L-ADRESSE1.),

demandeur, comparant par Maître Benoît MARECHAL, 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/ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de et à Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

défenderesse, comparant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, établie à L-ADRESSE3.), représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP SARL, établie à la même adresse, RCS n° NUMERO2.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse,

en présence de **l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-ADRESSE4.), dûment informé, comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE5.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, immatriculée au RCSL sous le numéro NUMERO3.), inscrite au Barreau de Luxembourg inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse, en l'étude de laquelle domicile est élu.

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 ;

- **Angela DA COSTA**, assesseur – employeur ;

- **Laurent BAUMGARTEN**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

F A I T S :

Suite à la requête déposée le 14 janvier 2022 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées avec l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'audience publique du vendredi, 18 février 2022.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, se présenta pour la partie défenderesse et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour, inscrite au Barreau de Luxembourg inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 13 mai 2022 pour plaidoiries.

Par la suite, l'affaire subit un certain nombre de remises contradictoires (14.10.2022, 27.01.2023, 17.03.2023, 02.06.2023, 27.10.2023, 19.01.2024, 15.03.2024).

En date du 25 mai 2023, Maître Virginie VERDANET, la représentante du mandataire de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, informa le tribunal du travail que l'ETAT DU GRAND-DUCHE n'a pas de revendications à faire valoir dans le cadre du présent litige.

A l'audience publique du vendredi, 15 mars 2024, l'affaire fut contradictoirement fixée au vendredi, 17 mai 2024 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 17 mai 2024, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Manon FORNIERI, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, le mandataire de la partie requérante, et Maître Daniel NERL, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, le représentant du mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement, tandis que

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, ne fut plus représenté.

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 14 janvier 2022, 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 ce siège aux fins d'entendre déclarer abusif le licenciement avec préavis du 14 juin 2021 et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement de la somme de 10.000,- euros à titre de préjudice matériel et la somme de 5.000,- euros à titre de préjudice moral, à chaque fois avec les intérêts légaux à partir du 17 août 2021, date de la contestation des motifs, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

Par courrier du 25 mai 2023, l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a demandé acte de ce qu'il n'a pas de revendications à formuler dans la présente affaire.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

2. Faits

Par contrat de travail à durée déterminée du 18 décembre 2019, PERSONNE1.) a été engagé en qualité d'agent de nettoyage pour la période allant du 20 décembre 2019 jusqu'au 5 janvier 2020.

Par avenant au contrat de travail daté du 2 janvier 2020, le contrat de travail à durée déterminée a été modifié en contrat de travail à durée indéterminée.

Par courrier recommandé du 4 juin 2021, PERSONNE1.) a été convoqué à un entretien préalable.

Par courrier recommandé du 14 juin 2021, PERSONNE1.) a été licencié avec préavis de deux mois.

Par courrier recommandé du 18 juin 2021, PERSONNE1.) a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier recommandé du 8 juillet 2021, la société SOCIETE1.) lui a fourni les motifs suivants :

SCAN

Par courrier recommandé du 19 août 2021, PERSONNE1.) a contesté le licenciement et les motifs invoqués.

3. Appréciation

3.1 La précision des motifs

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

Il soutient que les motifs ne contiendraient pas de dates et seraient formulés de manière vague et générale ne permettant pas de savoir ce qui lui est exactement reproché.

La société SOCIETE1.) estime au contraire que les motifs auraient été énoncés avec la précision requise alors que PERSONNE1.) aurait été en mesure, dans la lettre de contestation de prendre position sur chaque point.

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.) reproche à PERSONNE1.) la persistance et la récurrence de son laxisme ainsi que son manque de professionnalisme aggravés.

La société SOCIETE1.) fournit six exemples qui établiraient les refus d'ordre systématiques de la part de PERSONNE1.).

Contrairement à ce qui est soutenu par la société SOCIETE1.), le simple fait que PERSONNE1.) soit parvenu à contester les motifs de licenciement dans sa lettre du 17 août 2021 ne permet pas de conclure d'office à la précision des motifs invoqués.

En effet, à la lecture de la lettre de contestation, il y a lieu de constater que les contestations de PERSONNE1.) sont générales et ne semblent pas toutes avoir un lien avec les motifs invoqués.

Il y a lieu de rappeler que la prescription de l'article L.124-5 du Code du travail est d'ordre public et il appartient au tribunal du travail 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.

Il appartient ainsi au tribunal d'examiner si les motifs invoqués, tels qu'ils l'ont été dans la lettre de motifs, remplissent le caractère de précision exigé par la loi et la jurisprudence.

Pour son premier exemple, il y a lieu de constater que la société SOCIETE1.) ne fait que relater de manière générale que PERSONNE1.) a déjà été entendu le 28 décembre 2020 lors d'un entretien préalable en raison de son comportement inacceptable.

La société défenderesse ne fournit cependant pas d'exemple concret ou de date quant au comportement inacceptable que PERSONNE1.) aurait eu.

Il y a dès lors lieu de rejeter le motif pour être rédigé de manière générale et vague.

Le deuxième exemple invoqué contient certes une date, celle du 1^{er} février, mais pas d'indication quant à l'année. Il n'y a aucune précision quant aux propos tenus par la « responsable » de PERSONNE1.), dont le tribunal ignore le nom. Les propos tenus par PERSONNE1.) ne sont également pas détaillés.

Il y a dès lors lieu de rejeter le motif pour être rédigé de manière générale et vague.

La société SOCIETE1.) reproche en troisième lieu à PERSONNE1.) de manière vague et générale qu'il aurait manifesté ostensiblement son mécontentement lorsque ses responsables voulaient lui assigner d'autres tâches.

Le reproche n'étant pas daté et ne contenant aucun exemple concret et précis, il y a lieu de l'écarter pour défaut de précision.

La société défenderesse reproche en quatrième lieu à PERSONNE1.) une récurrence dans ses absences dès 4 heures du matin.

Le motif étant rédigé de manière vague et générale et ne contenant pas exemples concrets, dates à l'appui, il y a lieu de l'écarter pour défaut de précision.

En cinquième lieu, il est reproché à PERSONNE1.) de ne pas avoir transmis à la société SOCIETE1.) les documents personnels censés constituer le dossier conditionnant la délivrance de son badge d'accès à l'aéroport.

Comme pour les motifs précédant, le tribunal constate que la société SOCIETE1.) ne fournit pas d'indication précise quant aux raisons pour lesquelles PERSONNE1.) aurait refusé de remettre les documents et de quels documents il s'agissait. Le motif n'est également pas daté de sorte qu'il est à écarter pour défaut de précision.

La société SOCIETE1.) indique en cinquième lieu que PERSONNE1.) aurait été absent de son poste de travail à partir du 14 avril 2021 à dix heures en raison du fait qu'il ne se serait senti pas bien. Ce ne serait qu'en date du 15 avril 2021 vers 16 heures que PERSONNE1.) aurait informé sa chef d'équipe qu'il était en maladie jusqu'au 23 avril 2021.

Finalement, la société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) deux absences pour cause de maladie du 4 au 9 décembre 2020 et à partir du 14 avril 2021, motif qui se recoupe partiellement avec le précédent.

Les deux derniers motifs ont partant été indiqués avec précision permettant à PERSONNE1.) de comprendre ce qui lui est reproché et au tribunal d'effectuer son contrôle.

Ces motifs répondent partant aux exigences de précision de la loi et de la jurisprudence.

3.2 Le caractère réel et sérieux des motifs

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs invoqués ne seraient ni réels ni sérieux alors qu'il aurait uniquement été en congé maladie une fois pendant cinq jours huit mois avant le licenciement et ensuite à partir du 14 avril 2021.

Ses absences pour maladie ne pourraient en aucun cas justifier un licenciement avec préavis.

La société SOCIETE1.) estime au contraire que le licenciement serait régulier.

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revête une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

En l'espèce, le tribunal n'a, après avoir écarté la plupart des motifs de licenciement pour défaut de précision, à apprécier le caractère réel et sérieux du motif de la société SOCIETE1.) relatif aux absences pour maladie de PERSONNE1.).

Il ne saurait cependant être reproché à PERSONNE1.) d'avoir été en congé maladie à partir du 14 avril 2021 alors qu'il résulte de la lettre de motifs elle-même qu'il a informé son employeur le premier jour de la maladie et qu'il a un jour plus tard informé son employeur de la durée prévisible de son congé maladie.

Il ne saurait en outre être reproché à PERSONNE1.) d'avoir été en congé maladie du 4 au 9 décembre 2020, soit une seule fois huit mois avant son licenciement.

Les motifs invoqués n'étant pas sérieux et ne pouvant justifier un licenciement avec préavis, il y a lieu de déclarer abusif le licenciement avec préavis du 14 juin 2021.

3.3 Indemnisation

3.3.1 Préjudice matériel

PERSONNE1.) réclame le paiement de la somme de 10.000,- euros à titre d'indemnisation du préjudice moral subi.

Il explique avoir été gravement affecté par son licenciement et n'avoir pu retrouver un travail qu'à partir du 16 mai 2022.

La société SOCIETE1.) conteste la demande au motif que PERSONNE1.) ne verserait aucune recherche d'emploi.

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.) ne verse aucune pièce établissant une recherche active d'un emploi à partir de son licenciement.

PERSONNE1.) ne versant aucune pièce détaillant ses recherches d'emploi, les pertes de salaires postérieures au licenciement se trouvent en relation causale directe avec son inactivité et ne se trouvent plus en relation causale directe avec le licenciement abusif.

La demande de PERSONNE1.) en réparation de son préjudice matériel n'est par conséquent pas fondée.

3.3.2 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.

En l'espèce, il ne résulte d'aucun élément soumis à l'appréciation du tribunal que le licenciement aurait causé des tracas particuliers à PERSONNE1.), PERSONNE1.) n'ayant fait aucune recherche d'emploi, il y a lieu de le débouter de sa demande en indemnisation du préjudice moral.

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.

Eu égard à l'issue du litige, la demande de la société SOCIETE1.) est à déclarer non fondée.

PERSONNE1.) n'établissant pas l'iniquité requise sur base de cette disposition, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

5. Exécution provisoire

Eu égard à l'issue du litige, il n'y a également pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

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 avec préavis du 14 juin 2021,

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral,

dit non fondées les demandes respectives de PERSONNE1.) et de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

donne acte à l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de ce qu'il n'a pas de revendications à formuler dans la présente affaire,

met hors cause l'ÉTAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi,

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

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.