

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3848/24
L-TRAV-784/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 5 DECEMBRE 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Myriam SIBENALER
Fernand GALES
Daisy PEREIRA

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par la société par actions simplifiées Christmann.legal S.A.S., établie et ayant son siège social à L-1420 Luxembourg, 27, avenue Gaston Diderich, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B 212.183, 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 Jean-Philippe HALLEZ, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Bertrand CHRISTMANN, avocat à la Cour, les deux demeurant à la même adresse,

E T:

la société anonyme SOCIETE1.).

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

PARTIE DÉFENDERESSE,

comparant par Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

en présence de

l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

ayant comparu initialement par Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg et comparant actuellement par Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, *qui ne s'est pas présenté à l'audience du 7 novembre 2024.*

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 20 décembre 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 25 janvier 2024, 9 heures, salle N° JP.0.02.

Après deux remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 7 novembre 2024, 9 heures, salle N° JP.0.02.

Maître Jean-Philippe HALLEZ se présenta pour la partie demanderesse et Maître Lynn FRANK se présenta pour la partie défenderesse tandis que le mandataire de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE Luxembourg ne s'est pas présenté.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 20 décembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) aux fins de s'y voir déclarer abusif le licenciement intervenu et aux fins de s'y voir

condamner à lui payer le montant total de 19.573,52 euros avec les intérêts légaux à partir du licenciement sinon de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) requiert encore la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer le montant de 3.000 euros au titre des frais d'avocat exposés ainsi que le montant de 2.500 euros au titre d'indemnité de procédure.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est également sollicitée.

La demande, régulière en la pure forme, est recevable à cet égard.

A l'audience du 7 novembre 2024, la société anonyme SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer le montant de 1.000 euros au titre d'indemnité de procédure.

Par un courrier daté du 13 mai 2024, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal du travail qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige.

Il convient de lui en donner acte et de le mettre hors cause.

FAITS

PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) en qualité de « *machiniste E3* » suivant un contrat de travail à durée indéterminée signé le 3 mai 2021 et prenant effet en date du même jour.

Par lettre datée du 30 janvier 2023, il a été licencié avec un préavis de deux mois commençant à courir le 1^{er} février 2023 et expirant le 31 mars 2023, avec dispense de toute prestation de travail pendant le délai de préavis.

Suite à la demande de motifs du salarié du 6 février 2023, l'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement par lettre recommandée datée du 20 février 2023.

Cette lettre de motivation est reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par un courrier du 11 mai 2023, PERSONNE1.) a contesté les motifs de son licenciement.

PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

En premier lieu, PERSONNE1.) critique la lettre de motivation du 20 février 2023 pour ne pas être suffisamment précise. En outre, il conteste les motifs invoqués dans la lettre de motivation qui, selon lui, ne seraient ni réels ni sérieux et ne justifieraient pas son licenciement.

Il considère dès lors que le licenciement du 30 janvier 2023 serait abusif et il requiert actuellement la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants :

•dommage moral	5.000,00 € + p.m.
•dommage matériel	3.677,93 €
•frais d'avocat	5.605,54 €

La société SOCIETE1.) conclut au débouté de la demande de PERSONNE1.).

Elle soutient que les motifs gisant à la base du licenciement du requérant seraient tous énoncés de façon extrêmement précise et ils seraient encore réels et suffisamment sérieux pour justifier le congédiement du requérant.

Enfin, en ce qui concerne les revendications financières du requérant, la société SOCIETE1.) les conteste toutes tant en principe que quant au quantum.

Elle conteste en outre la demande au paiement d'un montant de 5.605,54 euros du chef de frais d'avocat exposés pour la défense de ses intérêts en justice formulée sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

MOTIFS DE LA DECISION

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

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.

Les motifs doivent encore été énoncés avec une précision suffisante pour permettre au juge d'apprécier si le congédiement 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 donc 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.

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 est le seul support valant énonciation des motifs.

Aux termes de la lettre de motivation, la société SOCIETE1.) entend justifier le licenciement de PERSONNE1.) par des aptitudes ne correspondant pas aux exigences du poste, créant un préjudice pour la société employeuse car il travaillerait « *en dehors de toute notion de rentabilité* ».

L'employeur donne des exemples de situations survenues sur quatre chantiers différents depuis septembre 2022.

Par ailleurs, il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir abusivement utilisé le téléphone portable professionnel.

L'insuffisance professionnelle est admise par la jurisprudence à propos de l'inaptitude du salarié à occuper son emploi se manifestant par de nombreux manquements professionnels en ce qui concerne la fonction pour laquelle il a été engagé (cf. Cour d'appel, 29 janvier 2009, numéro 33436 du rôle ; Cour d'appel, 10 janvier 2008, numéro 32403 du rôle).

En effet, une exécution défectueuse systématique du travail par le salarié, constatée sur la durée, peut constituer un comportement fautif permettant à l'employeur de procéder au licenciement de son salarié.

Le motif tenant à l'insuffisance professionnelle doit donc résulter de faits précis et objectifs susceptibles de vérification démontrant l'inaptitude du salarié à exercer sa fonction et observés sur une certaine durée.

L'insuffisance professionnelle invoquée par l'employeur à l'encontre de son salarié constitue dès lors un motif de licenciement valable à condition qu'elle soit matériellement vérifiable. En effet, le motif tenant à l'insuffisance professionnelle doit donc résulter de faits précis et objectifs susceptibles de vérification démontrant l'inaptitude du salarié et observés sur une certaine durée.

En l'espèce, PERSONNE1.) conteste l'intégralité des reproches énoncés dans la lettre de motivation du 20 février 2023.

A la lecture de la lettre de motivation, il convient de constater que même si la description des travaux à réaliser sur les différents chantiers avec leurs particularités techniques est suffisamment précise, les problèmes constatés avec les prestations de PERSONNE1.) sont relatés en des temps trop vagues et généraux (« *désorganisation* », « *rendement trop faible* », « *pas à l'aise* » avec une machine déterminée, « *travail pas concluant* »).

L'employeur ne fournit aucun détail concernant le travail effectué par le requérant et pour quelles raisons précises ses performances n'auraient pas été satisfaisantes. Les exemples fournis sont en effet trop vagues.

Dans ces conditions, les motifs liés à l'insuffisance professionnelle et au défaut de rendement de PERSONNE1.) ne sont pas suffisamment vérifiables et ne permettent pas au salarié d'en rapporter la contre-preuve ni au tribunal d'en apprécier le caractère sérieux.

Ces motifs du licenciement sont partant à écarter.

Il reste à analyser le deuxième motif énoncé dans la lettre du 20 février 2023.

L'employeur y reproche encore à PERSONNE1.) d'avoir abusivement utilisé le téléphone portable professionnel.

Il n'est pas indiqué sur quel laps de temps ce constat a été effectué.

La partie défenderesse verse en pièce 3) un mail du responsable informatique de la société SOCIETE1.) relatif à la consommation de données avec le téléphone professionnel et il s'étonne de ce qu'il « *pense être une anomalie* ».

Cette pièce n'est pas de nature à conférer au motif une précision supplémentaire ni à permettre au tribunal, en l'absence de toute autre explication concernant ce fait, d'en apprécier le caractère sérieux.

Il convient donc de retenir que dans ces conditions, le motif n'est pas indiqué avec une précision suffisante et n'est ni réel et sérieux.

Le tribunal se doit donc de déclarer abusif le licenciement de PERSONNE1.), intervenu en date du 30 janvier 2022, étant donné que l'imprécision des motifs équivaut à une absence de motifs.

L'indemnisation

Actuellement, PERSONNE1.) demande à voir condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 3.677,93 euros à titre de dommage matériel.

Il s'agit en l'occurrence des pertes de salaires évaluées sur une période de référence de quatre mois à compter du 13 mai 2023.

Il explique avoir perçu des indemnités pécuniaires de maladie du 1^{er} avril au 12 mai 2023. A compter du 15 mai 2023, il a conclu plusieurs contrats d'intérim.

La partie défenderesse conteste la demande dans son principe et dans le quantum.

Elle critique le décompte établi par le requérant pour être incomplet.

Elle fait valoir que la période de référence devrait débuter le 1^{er} avril 2023 à la fin de la relation de travail. Elle considère encore que le requérant n'établirait pas ce qu'il a fait du 15 au 31 juillet 2023 et s'interroge sur ce qu'il a correctement indiqué tous les revenus perçus, notamment les indemnités de la CNS.

Conformément à l'article L.124-12 du Code de travail, le salarié licencié abusivement a droit à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Il est de principe qu'il appartient au salarié d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif. L'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible. Néanmoins, 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.

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.

Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, le salarié licencié étant en effet censé faire tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement.

En l'espèce, PERSONNE1.) a été licencié en date du 30 janvier 2023 avec dispense de toute prestation de travail pendant le délai de préavis.

Il demande de fixer la période de référence de quatre mois à compter du 13 mai 2023 au motif qu'il n'aurait pas été en capacité de rechercher un nouvel emploi entre le 27 février et le 12 mai 2023 pour cause de maladie.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, il lui appartient cependant d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif.

Il doit ainsi 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 tribunal de ce siège suit à ce sujet les plaidoiries de la partie défenderesse pour les adopter dans leur intégralité.

En effet, la période de référence doit débuter le 1^{er} avril 2023 étant donné que la relation de travail a pris fin le 30 mars 2023.

Le requérant ne produit aucune preuve que son état de maladie a été une conséquence directe de son licenciement, le rapport d'un médecin versé par le requérant ne reprenant que le vécu subjectif de ce dernier sans établir un lien médical concret avec son travail chez la partie défenderesse et le licenciement intervenu.

Par ailleurs, dans ledit rapport médical établi par un médecin généraliste en date du 8 juin 2023, il est indiqué que l'état de santé du requérant ne permettrait pas une activité professionnelle et ne permettrait pas de voyager.

Il n'est donc pas établi que le requérant n'ait pas pu déjà effectuer de recherche d'emploi pendant le délai de préavis pour voir reprendre une activité professionnelle dans un avenir proche.

Dès lors, à défaut pour le requérant de justifier d'efforts déployés suffisants pour la recherche d'un nouvel emploi, il y a lieu de retenir que les pertes de salaire ne sont pas en relation causale avec le licenciement, de sorte que la requérante reste en défaut de prouver l'existence d'un préjudice matériel.

Préjudice moral

Le montant pour préjudice moral subi par PERSONNE1.) du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu de sa faible ancienneté, ex aequo et bono, à la somme de 600 euros.

Les demandes accessoires

Frais d'avocat

PERSONNE1.) sollicite encore la condamnation de son ancien employeur au paiement d'un montant de 5.605,54 euros du chef de frais d'avocat exposés pour la défense de ses intérêts en justice sur base de la responsabilité contractuelle sinon délictuelle.

Cette demande est énergiquement contestée par la partie défenderesse.

S'il est ainsi vrai que le paiement des honoraires d'avocat trouve son origine première dans le contrat qui lie le client à son avocat, il est non moins vrai que si le dommage dont se plaint la victime trouve sa cause dans la faute du responsable, le recours à l'avocat pour obtenir indemnisation de ce dommage, bien que distinct du dommage initial, est une suite nécessaire de cette faute et partant en lien causal avec elle (Cour 21 janvier 2014, Not. 21340/02/CD).

En l'espèce, force est toutefois de constater que dans le cadre de la présente procédure, la représentation par voie d'avocat n'est pas obligatoire.

Le tribunal considère dès lors que le choix du requérant de faire gérer son litige l'opposant à la partie défenderesse par une tierce personne qu'il rémunère, ne saurait être opposable à la partie défenderesse, dans la mesure où il ne s'agit pas d'un préjudice imputable à une faute de la partie adverse, mais d'un choix délibéré dont le requérant doit seul supporter les conséquences.

La demande est dès lors à rejeter comme non fondée.

Les indemnités de procédure

PERSONNE1.) sollicite en plus une indemnité de procédure de l'ordre de 2.500 euros.

Au vu des éléments de la cause, le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à la partie requérante à 250 euros.

Au vu de l'issue du litige, la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la partie défenderesse est à rejeter.

L'exécution provisoire

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, l'exécution provisoire n'est pas fondée pour la condamnation relative à la

condamnation au paiement de dommages-intérêts et indemnités qui ne constituent pas des créances salariales.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

reçoit la demande en la pure forme;

se déclare compétent pour en connaître;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige;

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

déclare abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 30 janvier 2023;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel, partant en déboute ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral subi pour un montant évalué ex aequo et bono à 600 euros ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement des frais d'avocat, partant en déboute ;

en conséquence

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 600 euros (six cent euros) avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure évaluée à 250 euros;

rejette la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix de directeur adjoint de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Daisy PEREIRA