

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 3994 / 2024
L-TRAV-650/22**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 16 DECEMBRE 2024

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Robert WORRE	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Joey THIES	assesseur-employeur
Stéphanie OLINGER	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 Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

et

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.),

partie défenderesse, comparant par Maître Clémence REMIER, avocat, en remplacement de Maître Sanae IGRI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Pétange.

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 21 novembre 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 12 décembre 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 25 novembre 2024. Lors de cette audience Maître Frédéric KRIEG exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Clémence REMIER 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 :

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 21 novembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 28 juin 2022 et pour voir condamner la partie défenderesse, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, aux montants suivants :

- | | |
|--|-------------------|
| - Indemnité compensatoire de préavis : | 23.027,16.- euros |
| - Indemnité de départ : | 23.027,16.- euros |
| - Préjudice matériel : | 20.000.- euros |
| - Préjudice moral : | 35.000.- euros |

A l'audience du 25 novembre 2024, la partie requérante a réactualisé sa demande en dommages et intérêts au titre du préjudice matériel au montant de 24.382,23.- euros.

Le requérant sollicite en outre la condamnation de la société défenderesse à une indemnité de procédure de 2.500.- euros ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

Faits et rétroactes

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *Jardinier-Paysagiste* » par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 5 janvier 2018, avec effet à compter de cette date.

La société défenderesse a licencié la partie requérante avec effet immédiat par courrier du 28 juin 2022, qui se lit comme suit :

Cf image

Le syndicat FGTB Luxembourg a, pour compte du requérant, contesté les motifs du licenciement suivant courrier recommandé du 5 juillet 2022.

Prétentions et moyens des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet en soutenant en premier lieu que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement ne seraient pas libellés avec la précision requise par le Code du travail et la jurisprudence en la matière, les motifs n'étant ni datés ni circonstanciés et trop généralistes.

La partie requérante conteste également le caractère réel des motifs énumérés dans le courrier de licenciement qui seraient fallacieux.

Même si la réalité des motifs devait être établie, ils ne sauraient constituer un motif grave pouvant justifier le licenciement.

PERSONNE1.) précise encore que concernant l'ancienneté à prendre en compte, il y aurait lieu de considérer que ce serait son frère, PERSONNE2.), qui serait son employeur depuis le 1^{er} août 2000 de sorte qu'il bénéficierait d'une ancienneté de plus de 20 ans.

La société SOCIETE1.) fait valoir que la lettre de licenciement, qui énumère sur 6 pages les motifs reprochés au requérant, remplirait les critères de précision exigés par la loi.

Les motifs énoncés seraient également à considérer comme réels et sérieux et seraient établis par les éléments du débat, notamment les attestations testimoniales versées en cause.

La société défenderesse conteste encore les revendications indemnitaires de PERSONNE1.) tant en leur principe qu'en leur quantum.

Quant à l'ancienneté de PERSONNE1.) à prendre en compte le cas échéant, celle-ci aurait été fixée entre parties au 1^{er} août 2016 et il n'y aurait pas lieu de prendre en compte une ancienneté plus longue.

Motifs de la décision

Quant à la précision des motifs du licenciement

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, quant au motif relatif aux injures et insultes, le Tribunal retient que la lettre de licenciement évoque avant tout des reproches généraux d'ordre théorique ; pour le surplus, la lettre mentionne que le requérant aurait tenu des « *propos insultants* » sur la vie maritale du gérant, notamment « *en rapportant des prétendues infidélités avec son épouse et des faits relatifs à sa sphère intime et ce devant l'ensemble du personnel* » ; l'on ignore ainsi quelle aurait été la teneur concrète des propos tenus par PERSONNE1.) et, partant, en quoi il aurait été porté atteinte à la vie privée et à l'intégrité du gérant PERSONNE2.) ; l'on ignore également qui étaient les personnes concrètement présentes qui auraient été témoins de ces propos.

Ledit motif ne répond dès lors pas au critère de précision nécessaire.

Quant au motif tiré de la divulgation d'informations secrètes et confidentielles, il est reproché au requérant d'avoir rencontré à deux reprises des dirigeants de la société SOCIETE2.), qui serait un client de la société défenderesse, pour leur proposer de créer une structure identique à celle de la société SOCIETE1.).

Ledit motif se confond avec le motif de concurrence déloyale avec l'utilisation du carnet clients de l'employeur, par lequel il est encore une fois reproché au requérant d'avoir rencontré à deux reprises des dirigeants de la société SOCIETE2.) pour leur proposer de créer une structure identique à celle de la société défenderesse tout en ajoutant que ces rencontres se seraient déroulées avec la complicité de deux autres salariés (qui auraient d'ailleurs été en congé maladie).

L'on ignore cependant les circonstances concrètes de cette rencontre avec les responsables de la société SOCIETE2.), en quoi aurait consisté concrètement la structure projetée et en quoi il s'agissait d'une activité concurrente et ce qu'il est advenu de ce projet respectivement, si et le cas échéant, dans quelle mesure, un détournement de clientèle a eu lieu.

La précision nécessaire fait partant défaut.

Quant au motif relatif à la désorganisation de l'entreprise, la lettre de licenciement reproche à PERSONNE1.) qu'il exige d'exercer son activité comme bon lui semble et que ses nombreuses absences ont contraint l'employeur à réorganiser les postes de travail. Les termes utilisés sont vagues et généraux et ne permettent pas de déterminer avec précision les faits concrets en cause.

Il est encore reproché au requérant d'être à l'origine d'actes de malveillance du personnel, d'avoir déployé durant la semaine du 9 mai 2022 des manœuvres dolosives pour perturber l'organisation normale de l'entreprise en dénigrant l'employeur, en faisant preuve d'insubordination et en exerçant une pression sur les employeurs.

Le Tribunal retient qu'il n'est pas indiqué quelles manœuvres concrètes ont été utilisées pour ce faire et quelles ont été les conséquences concrètes en découlant de même qu'il n'est pas indiqué les circonstances précises dans lesquelles ces faits se seraient produits.

Ledit motif ne remplit dès lors pas le critère de précision légalement requis, permettant à la partie demanderesse d'apprécier la nature et la portée des faits lui reprochés.

En conclusion, 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 de PERSONNE1.) par courrier du 28 juin 2022 est à déclarer abusif.

Quant aux demandes indemnitaires

- *Quant à l'ancienneté à prendre en compte*

La partie requérante entend se prévaloir d'une ancienneté de 20 ans alors qu'il aurait été employé par son frère, PERSONNE2.) depuis le 1^{er} août 2000 dans le cadre de diverses sociétés commerciales dont son frère aurait été actionnaire, à l'exception de la SARL SOCIETE3.).

La société défenderesse soutient que l'ancienneté à prendre en compte aurait été fixée entre parties suivant contrat de travail au 1^{er} août 2016.

Le Tribunal constate que le contrat de travail du 5 janvier 2018 conclu entre parties mentionne que « *Le salarié garde son ancienneté du 01.08.2016* ».

Il résulte d'un certificat d'affiliation de la CCSS du 29 septembre 2022 que le requérant a été employé depuis le 1^{er} août 2000 par divers employeurs (la SARL SOCIETE4.), la SA SOCIETE5.), la SARL SOCIETE3.), la société SOCIETE6.) et la SARL SOCIETE1.).

L'employeur du requérant n'était donc pas PERSONNE2.) personnellement mais les personnes morales dont il était le cas échéant actionnaire, ces personnes morales ayant des personnalités juridiques distinctes et ne se confondant pas avec la personne de PERSONNE2.).

Le moyen du requérant visant à retenir une ancienneté depuis le 1^{er} août 2000 est partant à dire non fondé.

Il y a partant lieu de retenir une ancienneté depuis le 1^{er} août 2016, comme convenu entre parties, de sorte qu'au jour du licenciement, PERSONNE1.) disposait d'une ancienneté de presque six ans.

- *Indemnité compensatoire de préavis*

PERSONNE1.) demande le paiement du montant de 23.027,16.- euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, équivalent à 6 mois de salaires.

En vertu de l'article L.124-6 du Code du travail, le salarié dont le licenciement a été déclaré abusif a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal.

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 4 mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus entre cinq et dix ans.

La partie demanderesse a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis équivalant à 4 mois de salaire et sa demande est à déclarer fondée pour le montant de (3.837,87 x 4 =) 15.351,48.- euros.

- *Indemnité compensatoire de départ*

PERSONNE1.) demande le paiement d'une indemnité de départ d'un montant de 23.027,16.- euros, sinon 7.675,72.- euros, équivalant à six sinon deux mois de salaire.

Conformément à l'article L.124-7 (1) du Code du travail, la partie demanderesse a droit, compte tenu de son ancienneté de services continus de 5 ans et 10 mois, à une indemnité de départ égale à un mois de salaire.

L'article L.124-7 (3) du Code du travail (3) dispose que « *l'indemnité est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation* ».

La société défenderesse n'a pas apporté de contestations quant au montant du salaire revendiqué par la partie demanderesse

La demande en paiement d'une indemnité de départ est par conséquent à déclarer fondée pour le montant de 3.387,87.- euros.

- *Préjudice matériel*

PERSONNE1.) réclame, à titre de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel, le montant de 24.382,23.- euros à titre de différence entre son salaire théorique auprès de son ancien employeur et les sommes réellement perçues pendant la période du 1er janvier 2023 au 31 juillet 2024.

La société défenderesse conteste la demande en son principe et en son quantum, notamment en ce que le requérant invoquerait un licenciement qui ne serait pas en relation avec son ancien emploi mais tout au plus avec son nouvel emploi.

Il ressort des éléments des débats que PERSONNE1.) a conclu un contrat de travail intérimaire auprès de la société SOCIETE7.) à compter du 1^{er} juillet 2022 et il a conclu un contrat de travail à durée indéterminée avec la société SOCIETE8.) SARL, avec effet au 13 juillet 2022.

PERSONNE1.) verse également en cause un décompte des prestations de chômage par l'ADEM pour la période de juillet 2023 à août 2024 dont il faut admettre

implicitement mais nécessairement qu'il se rapporte au licenciement dont le requérant a fait l'objet auprès de son nouvel employeur (la société SOCIETE8.) SARL).

En tout état de cause, le préjudice matériel invoqué tant pour la période de janvier à juillet 2023 que pour la période postérieure à juillet 2023 n'est plus en lien causal avec le licenciement du 28 juin 2022.

Ce chef de la demande est partant à rejeter.

- *Préjudice moral*

PERSONNE1.) réclame le montant de 35.000.- euros à titre de préjudice moral.

La société défenderesse conteste la demande et demande en tout état de cause à voir réduire le quantum de la demande.

Le préjudice moral correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

En tenant compte de l'ensemble des circonstances ayant entouré le licenciement, ainsi que de l'âge (56 ans) et de l'ancienneté de la partie requérante au moment de son licenciement, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) en allocation de dommages et intérêts du chef de préjudice moral et il fixe ex aequo et bono cette indemnisation au montant de 4.500.- euros.

En conclusion, la société défenderesse est à condamner au paiement du montant de 23.239,35.- euros, à augmenter des intérêts légaux à partir de la requête introductive d'instance, le 21 novembre 2022, jusqu'à solde.

Quant aux demandes accessoires

- *Demande en allocation d'une indemnité de procédure*

PERSONNE1.) réclame l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500.- euros.

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).

PERSONNE1.) n'ayant pas établi la condition de l'iniquité requise par la loi, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à dire non fondée.

- *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.).

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la forme,

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en date du 28 juin 2022 à l'encontre de PERSONNE1.),

dit fondée la demande de PERSONNE1.) du chef d'indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 15.351,48.- euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) du chef d'indemnité compensatoire de départ pour le montant de 3.387,87.- euros,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) du chef de dommages et intérêts au titre du préjudice matériel,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) du chef de dommages et intérêts au titre du préjudice moral pour le montant de 4.500.- euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de 23.239,35.- euros, à augmenter des intérêts au taux légal à partir du 21 novembre 2022 jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure,

met les frais à charge de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL.

Ainsi fait et jugé par Robert WORRE, 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.

Robert WORRE,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière