

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 12 / 2025
L-TRAV-51/24

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 6 JANVIER 2025

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
Angela DA COSTA	assesseur-employeur
Elodie SILVA	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour,
demeurant à Esch-sur-Alzette.

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL., établie et ayant son siège
social à L-ADRESSE2.), représentée par son ou ses gérants actuellement en
fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le
numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par PERSONNE2.), attaché à l'entreprise, suivant
procuration écrite.

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 30 janvier 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 19 février 2024. L'affaire subit ensuite trois remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 10 décembre 2024. Lors de cette audience, Maître Sandrine LENERT-KINN exposa les de la partie demanderesse tandis qu' PERSONNE2.) 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 30 janvier 2024, 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 2 mai 2023 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 : | 7.802,30.- euros |
| - Préjudice matériel : | 10.000.- euros |
| - Préjudice moral : | 5.000.- euros |

A l'audience du 10 décembre 2024, la partie requérante a réactualisé sa demande en dommages et intérêts au titre du préjudice matériel au montant de 7.997,37.- euros et au titre de l'indemnité compensatoire de préavis au montant de 7.997,37.- euros.

Le requérant sollicite en outre la condamnation de la société défenderesse à une indemnité de procédure de 1.000.- euros.

Faits et rétroactes

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de couvreur-ferblantier par la société défenderesse suivant contrat de travail à durée indéterminée avec effet à compter du 4 novembre 2019.

La société défenderesse a licencié la partie requérante avec effet immédiat par courrier recommandé du 2 mai 2023, qui se lit comme suit :

Cf image

Le syndicat OGBL a, pour compte du requérant, contesté les motifs du licenciement suivant courrier recommandé du 17 mai 2023.

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, relativement aux circonstances de temps et de faits.

La partie requérante conteste également le caractère réel des motifs énumérés dans le courrier de licenciement. PERSONNE1.) remet ainsi en cause la pertinence des éléments de preuve versés en cause par la société SOCIETE1.), en particulier les attestations testimoniales qui ne seraient pas suffisamment précises. La force probante des rapports de travail journaliers est également mise en doute.

A titre subsidiaire, le requérant fait valoir qu'il n'aurait eu aucun intérêt à agir de la sorte.

Même si la réalité des motifs devait être établie, ils ne sauraient constituer un motif grave pouvant justifier le licenciement. Il insiste à ce titre que son employeur n'aurait par le passé jamais adressé d'avertissement pour des faits similaires.

La société SOCIETE1.) fait valoir que la lettre de licenciement 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. Les rapports de travail journaliers auraient été falsifiés par le requérant, ce qui aurait conduit la société SOCIETE1.) à émettre des notes de crédit pour au moins trois clients concernés (les clients PERSONNE3.), SOCIETE2.) et PERSONNE4.)) et ce qui aurait conduit à une perte de confiance des clients concernés. Les faits lui reprochés seraient d'autant plus graves que le requérant était chef d'équipe et qu'il avait une responsabilité accrue vis-à-vis de ses collègues.

Se basant sur la convention collective en la matière qui mentionnerait pour l'employeur la possibilité de licencier sans préavis un salarié ayant commis des actes malhonnêtes, la société SOCIETE1.) explique que les faits reprochés au requérant auraient rompu la relation de confiance entre parties, de sorte que le licenciement avec effet immédiat serait proportionné.

La société SOCIETE1.) insiste sur le fait qu'elle n'aurait pas licencié PERSONNE1.) de gaieté de cœur alors qu'il serait très difficile de trouver des couvreurs-ferblantiers.

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

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.

Le Tribunal retient que la lettre de licenciement indique les circonstances de temps et de fait précises quant aux réclamations de deux clients nommément cités et sur le fait qu'il aurait été déclaré dans les rapports de travail journaliers des heures de travail plus importantes que les heures réellement prestées, l'indication des heures en cause étant également précise. La lettre de licenciement mentionne encore les répercussions financières de ces faits sur la société SOCIETE1.) qui aurait dû émettre des notes de crédit et le préjudice lié à la perte de confiance des clients en cause.

Il apparaît ainsi que les motifs remplissent le critère de précision légalement requis, permettant à la partie demanderesse d'apprécier la nature et la portée des faits lui reprochés.

Le moyen tiré du défaut de précision des motifs est partant à rejeter.

Examen du bien-fondé des motifs du licenciement

En vertu de l'article L.124-10 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 et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Constitue un motif grave, tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail par le fait qu'ils compromettent définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié.

Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et

de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement. Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

L'appréciation du caractère grave et sérieux des motifs ne se fait pas *in abstracto* mais *in concreto*, en tenant compte notamment de la personnalité du salarié, de ses antécédents professionnels et du contexte global dans lequel les faits qui lui sont reprochés se sont produits (Cour 8^{ème} ch., 11 juillet 2014, rôle n° 38355).

Par conséquent, il convient d'analyser si les reproches invoqués dans la lettre de licenciement sont établis et suffisent pour justifier le licenciement prononcé.

- *Examen du caractère réel des motifs*

La société SOCIETE1.) reproche à la partie requérante d'avoir falsifié des rapports journaliers de travail de manière à faire état d'heures de travail plus longues que les heures réellement prestées.

Elle entend rapporter la preuve de ses affirmations par des témoignages de même que par diverses pièces.

La cliente PERSONNE3.) relate ainsi dans une attestation testimoniale datée du 19 avril 2024 que les deux ouvriers « PERSONNE1.) et PERSONNE5.) » se sont présentés chez elle vers 8 heures moins le quart pour nettoyer les gouttières et balayer la toiture, qu'ils ont terminé leur travail à 11.00 heures, qu'ils ont quitté à pied son domicile pour se rendre à la station- service SOCIETE3.) en face et qu'ils sont venus récupérer leur camionnette à 13.00 heures. Elle relate encore ne pas avoir eu de fiche de travail à signer et ce serait pour cette raison qu'elle aurait refusé de payer le temps de travail jusqu'à 13.00 heures et qu'elle ne souhaite plus retravailler avec la société SOCIETE1.).

Le rapport de travail journalier de la société SOCIETE1.) du 28 février 2023 fait état, pour le projet 399 (à savoir la cliente PERSONNE3.)), d'une arrivée au chantier à 7.45 heures et d'un départ du chantier à 13.00 heures.

La société défenderesse verse encore une note de crédit émise par elle en date du 28 février 2023 pour le montant de 228,81.- euros à titre de remise d'une heure et demie de temps de travail sur la facture émise pour la dame PERSONNE3.).

Concernant le client SOCIETE2.), il résulte des pièces en cause que la société SOCIETE2.) a interpellé la société SOCIETE1.) suivant courriel du 14 avril 2023 comme suit :

« Nous revenons vers vous concernant la facture n° MEDIA1.).

Comme discuté lors de notre entretien téléphonique de ce matin, nous ne sommes pas d'accord avec le temps facturé. Nous vous rappelons que nous (mon collègue et moi) étions présents sur place lors de cette intervention qui a duré 1h (de 13h30 à 14h30).

Pourriez-vous revenir vers vous concernant cette facture ? ».

Le rapport de travail journalier de la société SOCIETE1.) du 15 mars 2023 fait état, pour le projet 514 (à savoir le client SOCIETE2.), d'une arrivée au chantier à 13.30 heures et d'un départ du chantier à 15.30 heures ; une fiche de travail signée par le client fait défaut.

Est encore versée aux débats une note de crédit émise par la société SOCIETE1.) en date du 31 mars 2023 pour le montant de 152,54.- euros à titre de remise d'une heure de temps de travail sur la facture n° MEDIA1.) émise pour le client SOCIETE2.).

Suivant attestation testimoniale du 5 février 2024, PERSONNE5.) (qui accompagnait le requérant lors des interventions chez les clients) certifie avoir quitté en compagnie du requérant le chantier de la dame PERSONNE3.) en date du 28 février 2023 à 11.00 heures, avoir vu que PERSONNE1.) a inscrit sur la fiche de travail un départ à 13.00 heures, qu'ils seraient restés dans la camionnette pendant 2 heures et que PERSONNE1.) aurait demandé au témoin de ne rien raconter. Le témoin indique que ce n'aurait pas été la première fois que PERSONNE1.) aurait agi de la sorte.

PERSONNE6.) – délégué du personnel - relate dans son attestation testimoniale avoir discuté avec le requérant et avoir constaté, après avoir entendu ses explications, que PERSONNE1.) aurait effectué des fausses déclarations sur les fiches de travail clients et sur les rapports de travail journaliers.

Au sujet du client PERSONNE3.), le témoin relate avoir appelé la dame PERSONNE3.) qui lui aurait confirmé que le requérant aurait quitté le chantier à 11.00 heures et qu'elle n'aurait pas signé de fiche de travail. Le témoin PERSONNE6.) a encore interrogé l'équipier du requérant lors de cette intervention – à savoir Mr. PERSONNE5.) – qui aurait confirmé que lui et le requérant auraient quitté le chantier à 11.00 heures et qu'ils seraient restés dans la camionnette à ne rien faire. A la suite de cet incident et bien que la société SOCIETE1.) aurait émis une note de crédit, la dame PERSONNE3.) aurait confirmé ne plus vouloir travailler avec la société SOCIETE1.).

Le témoin indique encore que le 14 avril 2023, le client SOCIETE2.) aurait adressé un mail de réclamation au motif que l'intervention de PERSONNE1.) auprès du client le 15 mars 2023 aurait duré une heure et non deux heures comme mentionné dans la facture et la société SOCIETE1.) aurait émis une note de crédit en faveur du client SOCIETE2.).

Le Tribunal relève que la société défenderesse verse encore une réclamation du client PERSONNE4.) au sujet de la facture n° MEDIA2.) du 18 avril 2023 se rapportant à une intervention ayant eu lieu le 6 avril 2023, motif pris que le temps mis en compte serait exagéré alors que les ouvriers auraient passé beaucoup de temps dans la camionnette ; la société défenderesse verse encore une note de crédit émise de ce chef.

Concernant le client PERSONNE4.), c'est toutefois à juste titre que PERSONNE1.) fait remarquer que la lettre de licenciement n'en fait pas mention, de sorte que ce fait ne saurait être pris en considération.

Concernant les autres faits/clients, PERSONNE1.) conteste la pertinence des éléments de preuve fournis par la société SOCIETE1.), contestations qu'il y a lieu d'analyser individuellement.

- Le requérant fait valoir que les rapports de travail journaliers seraient des documents internes ne comportant aucune signature et n'auraient partant aucune force probante.

Concernant la force probante des rapports de travail journaliers, il convient de se référer à l'article 4 du contrat de travail conclu entre parties qui dispose que : « (...) *Pour justifier son temps de travail, le salarié s'engage à remplir manuellement :*

- *Son rapport journalier individuel dans lequel il indique son horaire de départ et arrivée sur chaque chantier, le numéro de projet, son temps de travail, le temps de trajet et la nature des travaux effectués*

(...)

Le salarié s'engage à remettre l'ensemble de ses rapports journaliers individuels au responsable de service (...) ».

Cette obligation s'imposait partant à PERSONNE1.) ; l'absence de signature ne saurait enlever force probante à ces documents alors que le système des rapports journaliers était basé sur une relation de confiance de l'employeur envers le salarié ; il y a d'ailleurs lieu de noter que PERSONNE1.) ne conteste pas spécifiquement avoir rempli les rapports en question.

- Le requérant met en doute que les notes de crédit auraient effectivement été émises.

Au regard du fait que les notes de crédit comportent un tampon de date de sortie, il y a lieu d'admettre, à défaut d'éléments contraires, que ces notes de crédit ont bien été adressées aux clients concernés.

- Le requérant soutient que l'attestation du témoin PERSONNE3.) ne serait pas probante alors qu'écrite une année après les faits, que les faits y décrits ne seraient pas datés et qu'il serait uniquement indiqué les prénoms des salariés.
- Le courriel de la société SOCIETE2.) ne serait pas suffisamment probant en vue de rapporter la preuve des faits allégués.
- L'attestation du témoin PERSONNE5.) serait à considérer avec circonspection et serait de plus imprécise quant à la description des faits et des dates en jeu. Ladite attestation serait contradictoire avec l'attestation de la dame PERSONNE3.).
- L'attestation du témoin PERSONNE6.) ne serait pas probante en ce qu'il n'aurait déclaré que ce qui lui aurait été dit de faire. En outre, les constatations du témoin résulteraient d'une appréciation personnelle et non pas de faits objectifs.

Il y a lieu de constater que contrairement aux affirmations de la partie requérante, l'attestation du témoin PERSONNE5.) est précise quant aux circonstances de temps et quant à la description des faits ayant entouré l'intervention auprès de la cliente PERSONNE3.) et peut partant valablement être prise en compte.

Concernant l'attestation de la dame PERSONNE3.), s'il est vrai qu'elle n'indique pas de date par rapport aux faits en cause, cet élément n'est pas relevant au regard des déclarations du témoin PERSONNE5.) qui fait bien état d'une intervention au domicile de la cliente en date du 28 février 2023. Il en est de même du fait que l'attestation PERSONNE3.) n'indique pas le nom de famille des salariés ayant été sur place. Ladite attestation peut valablement être prise en compte.

S'il est vrai qu'il existe une contradiction entre les déclarations de la dame PERSONNE3.) qui affirme que les ouvriers se seraient rendus à la station-service d'en face et les déclarations de PERSONNE5.) qui affirme que lui et le requérant seraient restés dans la camionnette, celle-ci n'est cependant pas de nature à remettre en cause le fait constant résultant des attestations, à savoir que les ouvriers ont quitté le chantier à 11.00 heures, bien que le rapport journalier mentionne un départ à 13.00 heures.

Concernant l'attestation du témoin PERSONNE6.), l'affirmation du requérant selon laquelle elle lui aurait été dictée n'est pas autrement corroborée et est à rejeter.

Le témoin PERSONNE6.) confirme en tout état de cause s'être renseigné auprès de la dame PERSONNE3.) sur la réalité des faits reprochés à PERSONNE1.).

Au regard des éléments en cause, étant précisé que PERSONNE1.) n'a pas fait signer à la cliente PERSONNE3.) une fiche de travail mentionnant la durée de l'intervention, il faut admettre que la réalité des griefs concernant la cliente PERSONNE3.) est établie.

Concernant le courriel de réclamation du client SOCIETE2.), s'il est vrai qu'il ne saurait avoir la même force probante qu'une attestation testimoniale rédigée dans les formes prescrites, cet écrit n'est cependant pas dépourvu ipso facto de toute valeur et il appartient au juge d'apprécier s'il présente les garanties nécessaires pour emporter sa conviction.

En l'espèce, il n'existe aucun élément permettant de douter de l'honnêteté du client SOCIETE2.) et de l'exactitude des faits en cause, ce d'autant plus que la société SOCIETE1.) a émis une note de crédit ce qui laisse supposer qu'elle a nécessairement émis des vérifications de ce chef.

Au regard des éléments en cause, étant précisé que PERSONNE1.) n'a pas fait signer au client SOCIETE2.) une fiche de travail qui mentionnerait la durée de l'intervention, le Tribunal tient également pour établi la réalité des griefs concernant le client SOCIETE2.).

- *Examen du caractère sérieux des motifs*

L'article 5. 2 de la convention collective de travail pour les métiers de couvreur, charpentier, ferblantier et calorifugeur dispose que « *L'employeur peut licencier un ouvrier sans préavis lorsque celui-ci :*

(..)

- *se rend coupable d'actes malhonnêtes ou contraires aux bonnes mœurs sur son lieu de travail*

(...) ».

Il est indéniable que le système des rapports de travail journaliers repose sur la confiance que l'employeur doit pouvoir faire à son personnel et que l'employeur est en droit de sanctionner des manipulations de ces documents.

Il y a également lieu de relever que PERSONNE1.) occupait la fonction de chef d'équipe et il lui appartenait de faire preuve à ce titre d'une responsabilité particulière et de servir d'exemple à ses collègues de travail.

Les faits en cause ont d'ailleurs causé un préjudice financier à la société défenderesse ainsi qu'une perte de confiance des clients concernés.

Le Tribunal retient que les faits reprochés sont suffisamment graves pour avoir rompu la relation de confiance de l'employeur envers le requérant et pour rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Le licenciement du 2 mai 2023 prononcé à l'égard de PERSONNE1.) est partant à déclarer justifié et régulier.

Quant aux demandes indemnitaires

Dans la mesure où le licenciement avec effet immédiat du 2 mai 2023 était justifié et régulier, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes tant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis qu'en indemnisation des préjudices matériel et moral.

Quant aux demandes accessoires

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

PERSONNE1.) réclame l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000.- 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 PERSONNE1.).

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la forme,

dit justifié et régulier le licenciement avec effet immédiat prononcé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en date du 2 mai 2023 à l'encontre de PERSONNE1.),

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation des préjudices matériel et moral,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

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