

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3483/24
L-TRAV-260/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 11 NOVEMBRE 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Philippe HECK
Michel DI FELICE
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

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

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée JB AVOCATS SARL, établie et ayant son siège social à L-3490 Dudelange, 24-26, rue Jean-Jaurès, inscrite sur la liste V auprès du Barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B244.679, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Jessica PACHECO, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Samira BELLAHMER, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse,

ET:

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée FM AVOCAT SARL, établie et ayant son siège social à L-2157 Luxembourg, 7, rue Mil Neuf Cents, inscrite sur la liste V auprès du Barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B245.686, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Frédéric MIOLI, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 19 avril 2023, sous le numéro fiscal 260/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 19 mai 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut fixée au rôle général à l'audience du 10 juin 2023.

Au vu du courrier de Maître Samira BELLAHMER du 3 juillet 2024, l'affaire a été réappelée à l'audience publique du 23 octobre 2024 à laquelle l'affaire fut utilement retenue. Les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il rendit le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 19 avril 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- | | |
|--|-----------------|
| - indemnité compensatoire de préavis : | 6.149,94 euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice matériel : | 10.000 euros |
| - dommages et intérêts pour le préjudice moral: | 5.000 euros |
| - arriérés de salaire d'avril 2022 : | 1.076 euros |
| - indemnité de congé non pris pour 2021 : | 2.306,22 euros |
| - indemnité de congé non pris pour 2022 : | 1.076,236 euros |

Le requérant demande par ailleurs au Tribunal de condamner la société défenderesse à lui remettre, sous peine d'astreinte, les documents suivants :

- certificat de travail,
- certificat de rémunération,
- fiches de salaire des mois de mars et avril 2022,
- certificat de retenue d'impôts pour les années 2021 et 2022

Enfin, PERSONNE1.) conclut à la condamnation de son adversaire aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

A l'audience du 23 octobre 2024, PERSONNE1.) a ramené sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement au montant de 3.019,76 euros.

A cette même audience, la société SOCIETE1.) SARL a conclu reconventionnellement à la condamnation du requérant à lui payer la somme de 5.675,32 euros à titre de dommages et intérêts pour l'endommagement de la camionnette sur base de l'article L.121-9 du Code du travail et la somme de 1.500 euros à titre d'indemnité de procédure.

La société SOCIETE1.) SARL a également soutenu que les fiches de salaire et les documents de fin de contrat ont été remis au requérant contrairement à son affirmation et elle a été autorisée à verser ces documents en cours de délibéré. Le 7 novembre 2024, le mandataire de la société défenderesse a remis une farde de 5 pièces contenant les certificats de rémunération des années 2021 et 2022, les fiches de salaire des mois de mars et avril 2022 et un décompte de congé.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) SARL à compter du 19 octobre 2020 en qualité de « manutentionnaire et administratif ».

Par courrier du 7 avril 2022, la société SOCIETE1.) SARL a notifié au requérant son licenciement avec effet immédiat dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Par courrier de son mandataire du 21 avril 2022, le requérant a protesté contre son congédiement.

III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le congédiement en faisant plaider, en premier lieu, que la lettre de licenciement ne répond pas aux critères de précision établis par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement avec effet immédiat. A ce sujet, il donne à considérer qu'en ce qui concerne le grief relatif au non-respect de consignes, la lettre se contente de faire référence à une lettre recommandée avec accusé de réception, sans préciser le contenu de cette lettre et sans que celle-ci n'ait été annexée.

A titre subsidiaire, le requérant conteste le caractère réel et sérieux des motifs allégués.

En ce qui concerne le grief du non-respect de consignes, il donne à considérer que ce reproche a déjà fait l'objet d'un avertissement de sorte que la société défenderesse ne pouvait plus l'invoquer à l'appui du licenciement. A titre subsidiaire, ce reproche est contesté quant à sa matérialité. PERSONNE1.) conteste en particulier avoir utilisé la camionnette pour des trajets privés ou encore pour les besoins d'une tierce société. Il reconnaît avoir parfois utilisé le véhicule pour ses besoins personnels, mais avec l'accord préalable du gérant de la société SOCIETE1.) SARL.

En ce qui concerne l'état de la camionnette, le requérant conteste être à l'origine des dégâts invoqués par la société défenderesse. Dans ce contexte, il conteste en premier lieu qu'il a été le seul utilisateur du véhicule et il conteste également que ce véhicule ait été neuf à l'époque où il l'a utilisé la première fois.

PERSONNE1.) soutient par ailleurs que le gérant de la société SOCIETE1.) SARL, PERSONNE2.), voyait la camionnette tous les jours et qu'il participait d'ailleurs régulièrement aux chargements ou déchargements. Le requérant conteste également l'affirmation contenue dans la lettre de licenciement suivant laquelle le véhicule aurait été équipé de tout le matériel nécessaire à la fixation du matériel transporté. Dans ce contexte, il explique qu'à l'occasion du transport d'une machine spéciale en Belgique, il se serait avéré que l'équipement n'était pas adapté pour sécuriser la machine transportée. Le requérant fait plaider que c'est lors de ce transport en particulier que les plus gros dégâts à l'intérieur de la camionnette ont été occasionnés. Or, PERSONNE2.) aurait participé à ce transport.

En tout état de cause, force serait de constater qu'en sa qualité de simple salarié, le requérant n'était pas responsable de vérifier l'état des pneus ou le niveau de l'huile.

Le requérant conclut partant à voir dire que son licenciement est abusif et à voir débouter la société défenderesse de ses demandes reconventionnelles.

La société SOCIETE1.) SARL conclut à voir constater que le licenciement est justifié et à voir débouter le requérant de ses demandes indemnitaires.

Elle fait plaider en premier lieu que la lettre de licenciement est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences du Code du travail et de la jurisprudence en matière de licenciement avec effet immédiat. Il résulterait clairement de la lettre qu'il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir fait un usage abusif de la camionnette et d'avoir endommagé celle-ci, les dégâts seraient par ailleurs documentés par des photos.

Les deux griefs invoqués à l'appui du congédiement seraient également réels et suffisamment graves pour justifier un licenciement sur le champ. Certes, l'usage abusif de la camionnette aurait fait l'objet d'un avertissement, mais la société défenderesse estime avoir été en droit de réitérer ce grief à l'appui du licenciement dans la mesure où, d'une part, l'abus dénoncé s'est poursuivi après l'avertissement et où, d'autre part, la société défenderesse avait entretemps découvert un nouveau grief, à savoir l'endommagement de la camionnette. Les données issues du système GPS de la camionnette permettraient de constater que le véhicule a fréquemment été utilisé après la fin du service ou pendant les week-ends.

A l'appui du second grief, la société SOCIETE1.) SARL maintient que le véhicule était neuf lorsqu'il a été mis à la disposition de PERSONNE1.) pour la première fois et que PERSONNE1.) en était l'unique utilisateur. Les photos et le constat d'huissier versés en cause

prouveraient à suffisance les dommages causés par le requérant au véhicule appartenant à la société SOCIETE1.) SARL

Il y aurait dès lors lieu de constater que le licenciement était justifié.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la société défenderesse conteste les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) en leurs principes et quanta en soutenant que le requérant a très rapidement retrouvé un emploi équivalent à celui qu'il occupait auprès de la société SOCIETE1.) SARL. Il n'aurait dès lors subi ni perte d'emploi ni angoisses quant à son avenir professionnel.

IV. Les motifs de la décision

A. Le licenciement

1. La précision de la lettre

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du Code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

- 1) elle doit 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 abusif,
- 2) elle doit 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,
- 3) elle doit 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.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) SARL invoque deux motifs à l'appui du licenciement de PERSONNE1.). Elle reproche au requérant (1) de ne pas avoir respecté les consignes et instructions qui lui avaient été données et (2) d'avoir « détruit » la camionnette et omis de fixer le matériel transporté.

A l'instar du requérant, le Tribunal constate qu'au soutien du premier grief, la société SOCIETE1.) SARL se limite à faire état d'un courrier recommandé avec accusé de réception du 31 mars 2022, sans spécifier que ce courrier constituait un avertissement et sans indiquer quels étaient les griefs concrets invoqués à l'époque à l'appui de cet avertissement. Il est par ailleurs constant en cause que le courrier du 31 mars 2022 n'était pas annexé à la lettre de licenciement. Dans ces circonstances, force est de constater qu'aucun élément du courrier de licenciement ne permet de comprendre en quoi consistaient les consignes et instructions que le requérant aurait omis d'observer, ni par qui et comment ces consignes lui auraient été communiquées, ni encore par quel comportement concret le requérant aurait contrevenu à ces consignes.

Il s'ensuit que le motif tiré d'un prétendu non-respect des consignes et instructions manque de précision de sorte qu'il y a lieu de l'écarter d'emblée.

En revanche, le motif tiré d'un endommagement de la camionnette est exprimé avec suffisamment de précision étant donné que la lettre énumère à sa deuxième page les dommages qui auraient été constatés au niveau du véhicule, plusieurs photos illustrent d'ailleurs certains points de cette énumération.

2. La matérialité du grief tiré d'un endommagement de la camionnette

Si les photos et le constat d'huissier versés par la société SOCIETE1.) SARL à l'appui de ce grief sont certes de nature à établir la réalité de l'état du véhicule. Force est de constater que ces éléments n'établissent ni que le véhicule aurait été neuf au moment où PERSONNE1.) l'a utilisé pour la première fois ni que PERSONNE1.) en était l'unique utilisateur.

Il s'ensuit qu'il n'est pas établi que PERSONNE1.) se trouve à l'origine des dommages constatés au niveau de la camionnette.

A défaut pour la société SOCIETE1.) SARL, sur laquelle pèse la charge de la preuve de la matérialité du grief contesté par le requérant, d'établir celle-ci, il y a lieu de constater que le licenciement de PERSONNE1.) est abusif.

Par voie de conséquence, il y a lieu de débouter d'emblée la société SOCIETE1.) SARL de sa demande reconventionnelle tendant au paiement de dommages et intérêts sur base de l'article L.121-9 du Code du travail, l'implication de PERSONNE1.) dans le dommage allégué n'étant pas établi.

B. Les demandes indemnitaires en lien avec le licenciement

1. L'indemnité compensatoire de préavis

L'article L.124-6 du Code de travail dispose 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 à la rémunération correspondante à la durée du préavis.

Eu égard à l'ancienneté du requérant, la société employeuse aurait dû respecter un délai de préavis de 2 mois en cas de licenciement avec préavis.

La fiche de salaire du mois de février 2022 renseigne le montant de 3.074,97 euros mis en compte par le requérant et non autrement contesté par la société SOCIETE1.) SARL.

Il y a partant lieu de condamner la société SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme réclamée de $(3.074,97 \times 2 =) 6.149,94$ euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

2. Les dommages et intérêts

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'il a subi du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages et intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié ainsi que des intérêts légitimes du salarié et de l'employeur.

- Le préjudice matériel

Le requérant réclame à ce titre un montant de 3.019,76 euros correspondant à la perte de rémunération sur une période allant du 8 juin 2022 au 31 janvier 2023.

Il résulte des éléments du dossier que PERSONNE1.) a retrouvé un emploi dès le 2 mai 2022 moyennant un salaire mensuel de 3.000 euros.

Le Tribunal constate dès lors, à l'instar de la société SOCIETE1.) SARL, que PERSONNE1.) a retrouvé, avant même la fin de la période théoriquement couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, un salaire lui assurant une rémunération identique. Il s'ensuit que le requérant reste en défaut d'établir l'existence d'une perte de rémunération en lien causal avec le licenciement litigieux.

Le fait que PERSONNE1.) a été par la suite licencié par son nouvel employeur et qu'il a été au chômage suite à ce congédiement n'est pas en lien causal avec le licenciement notifié, en avril 2022, par la société SOCIETE1.) SARL.

Il y a partant lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement.

- Le préjudice moral

Le requérant réclame par ailleurs 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.

En tenant compte de l'ancienneté (18 mois) et de l'âge du requérant (42 ans) au moment du licenciement ainsi que des circonstances de celui-ci, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral et de fixer ex aequo et bono le montant devant lui revenir de ce chef à 1.000 euros.

C. Les demandes sans lien avec le licenciement abusif

1. Le salaire du mois d'avril 2022

PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) SARL à lui payer le montant de $(19,2185 \times 7 \times 8 =) 1.076$ euros à titre de salaire pour la période du 1^{er} au 7 avril 2022.

En cours de délibéré, la société SOCIETE1.) SARL a versé une fiche de salaire pour le mois d'avril 2022 renseignant une rémunération brute de 725,15 euros pour 40 heures de travail.

Or, la fiche de salaire du mois de février 2022, versé par PERSONNE1.), renseigne un salaire brut de 3.074,97 pour 160 heures. Le Tribunal retient dès lors que le salaire horaire de 19,2185 euros mis en compte par le requérant est établi par les éléments du dossier.

C'est cependant à bon droit que la société SOCIETE1.) SARL ne met en compte que 40 heures, soit 5 jours ouvrables pour la période du 1^{er} au 7 avril 2022, les 2 et 3 avril ayant été un samedi, respectivement un dimanche.

Il y a partant lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en paiement du salaire du mois d'avril 2022 à concurrence du montant de $(19,2185 \times 5 \times 8=)$ 768,74 euros.

2. L'indemnité de congé non pris

Le requérant réclame une indemnité de congé non pris de 2.306,22 euros pour l'année 2021 et de 1.076,236 euros pour l'année 2022.

En cours de délibéré, la société SOCIETE1.) SARL a versé un décompte de congé aboutissant au montant brut de 710 euros qui correspondrait à 39 heures.

Le Tribunal retient à la lecture du décompte de congé versé en cours de délibéré que la société SOCIETE1.) SARL reconnaît le report de congé non pris de l'année 2021 à l'année 2022. Ce mécanisme n'avait d'ailleurs pas été contesté lors des débats.

La société SOCIETE1.) SARL, sur laquelle pèse la charge de la preuve des congés pris par le requérant, reste en défaut d'expliquer et de prouver comment elle a abouti à 39 heures de congé non pris.

Le Tribunal retient dès lors que pour l'année 2021, PERSONNE1.) avait droit à 26 jours de congé. Dans sa requête, le requérant met en compte 15 jours de congé non pris, soit 120 heures pour l'année 2021. La société SOCIETE1.) SARL n'établit pas que PERSONNE1.) aurait pris plus que 11 jours de congé au cours de l'année 2021.

Pour l'année 2022, le requérant pouvait prétendre à $(26/12 \times 3 \times 8=)$ 52 heures de congé. Le licenciement étant intervenu avant le 15 avril 2022, il n'y a pas lieu de mettre en compte des jours de congé au titre du mois d'avril 2022. La société SOCIETE1.) SARL reste en défaut de prouver que PERSONNE1.) aurait pris des congés au cours de l'année 2022.

Il y a partant lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congé non pris à concurrence du montant de $(172 \times 19,2185=)$ 3.305,58 euros.

D. La demande de production de documents

Il résulte des pièces produites en cause lors des débats qu'un certificat de travail a été établi par la société SOCIETE1.) SARL en date du 27 septembre 2023. Ce document n'ayant pas été critiqué par le requérant quant à son contenu qui répond par ailleurs aux prescriptions légales en la matière, il y a lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande tendant à la remise d'un certificat de travail.

Dans la mesure où la société SOCIETE1.) SARL a versé d'autres documents en cours de délibéré en date du 7 novembre 2024 et que le requérant n'a pas pris position quant à ces pièces avant le prononcé du jugement, fixé au 11 novembre 2024, il y a lieu de réserver ce volet de la demande afin de permettre un débat contradictoire à ce sujet.

E. Les demandes accessoires

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure est d'ores et déjà à déclarer fondée dans la mesure où il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer pour assurer la défense de ses droits. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer ex aequo et bono le montant de cette indemnité à 500 euros.

En revanche, la société SOCIETE1.) SARL est à débouter de sa demande reconventionnelle en paiement d'une telle indemnité, la condition d'iniquité n'étant pas établie dans son chef.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la requête de PERSONNE1.) en la forme ;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 6.149,94 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral à concurrence du montant de 1.000 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 7.649,94 euros avec les intérêts légaux à compter du 19 avril 2023, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour le mois d'avril 2022 à concurrence du montant brut de 768,74 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme brute de 768,74 euros à titre d'arriérés de salaire avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice, le 19 avril 2023, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congé non pris à concurrence du montant de 3.305,58 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 3.305,58 euros à titre d'indemnité de congé non pris avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice, le 19 avril 2023, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement et en déboute ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL basée sur l'article L.121-9 du Code du travail et en déboute ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 500 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 500 euros au titre d'indemnité de procédure ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL tendant au paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) tendant à la remise d'un certificat de travail et en déboute ;

sursoit à statuer sur la demande de PERSONNE1.) tendant à la remise d'autres documents ;

fixe la continuation des débats à l'audience du mercredi, 11 décembre 2024, à 09.00 heures devant le Tribunal du travail, siégeant à Luxembourg, Cité Judiciaire, Justice de Paix, Plateau du Saint Esprit, salle d'audience JP.0.02 ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, 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 du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.