

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 4089/24
L-TRAV-21/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE EXTRAORDINAIRE DU
JEUDI, 19 DECEMBRE 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 F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Sylvain L'HOTE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée, 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 gérant actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.A R.L., établie à la même adresse, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Jade MADERT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux 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 15 janvier 2024, sous le numéro fiscal 21/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 12 février 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 27 novembre 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 15 janvier 2024, 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 : | 9.077,84 euros |
| - indemnité de départ : | 4.538,92 euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice matériel : | 17.886,03 euros |
| - dommages et intérêts pour le préjudice moral: | 9.077,84 euros |

Le requérant conclut à voir ordonner la majoration du taux d'intérêt de trois points à compter de l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement.

PERSONNE1.) demande par ailleurs au Tribunal de condamner la société défenderesse à lui payer des dommages et intérêts du chef de frais d'avocat évalués à 3.510 euros ainsi qu'une indemnité de procédure de 3.000 euros

Finalement, PERSONNE1.) conclut à la condamnation de son adversaire aux frais et dépens de l'instance et à voir ordonner l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience du 27 novembre 2024, la société SOCIETE1.) SARL a conclu reconventionnellement à la condamnation du requérant à lui payer une indemnité de procédure de 500 euros.

Par courriel du 27 novembre 2024 de son mandataire, PERSONNE1.) a ramené, en cours de délibéré, sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement au montant de 14.065,70 euros.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) SARL à compter du 24 août 2018 en qualité d'agent de sécurité.

Par courrier du 30 juin 2023, la société SOCIETE1.) SARL a notifié au requérant son licenciement avec effet immédiat dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

Par courrier de son mandataire de l'époque du 27 septembre 2023, 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 dégagés par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement avec effet immédiat.

A titre subsidiaire, le requérant conteste la matérialité du grief en réfutant la version des faits de la société défenderesse. Il conteste avoir dormi dans sa voiture et affirme, au contraire, s'être rendu dans son véhicule pendant son temps de pause pour s'y restaurer. A un moment donné, il aurait vu son collègue, PERSONNE2.), passer à proximité, il lui aurait fait des appels de phare et ce dernier lui aurait répondu d'un signe de la main.

Dans ce contexte, le requérant exprime des doutes quant aux pièces versées par la société défenderesse à l'appui de sa version des faits. Un certain nombre d'éléments permettrait de se demander si PERSONNE2.) est effectivement l'auteur des courriels des 13 et 30 juin 2023 versés par la société défenderesse (pièces 2 et 3 de Maître JUNGERS). En effet, la police utilisée et le style du libellé laisseraient plutôt penser que le texte a été rédigé par quelqu'un d'autre.

PERSONNE1.) conteste également la réalité du motif énoncé dans le courrier de licenciement. Il soutient que cela faisait environ 6 semaines que la société défenderesse cherchait à se séparer de lui. Dans ce contexte, il donne à considérer la vitesse avec laquelle, sa cheffe de poste PERSONNE3.) a adressé, dès 8.16 heures, à peine quelques heures après les faits qui lui sont reprochés, un courriel contenant une liste de reproches, par ailleurs très vagues et génériques.

En tout état de cause le motif allégué ne serait pas assez grave pour justifier un congédiement avec effet immédiat.

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.

Les griefs invoqués à l'appui du congédiement seraient également réels et suffisamment graves pour justifier un licenciement sur le champ. En ce qui concerne le premier motif, la société SOCIETE1.) SARL donne à considérer que le requérant aurait contrevenu aux dispositions de l'article 25-3 de la convention collective de travail pour le personnel occupé par les sociétés de service de sécurité et de gardiennage (ci-après la « Convention collective ») relatives au « repos veillant » et qu'il aurait ainsi commis un abandon de poste.

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 d'PERSONNE1.). En ce qui concerne les indemnités de préavis et de départ, la société défenderesse se rapporte à prudence en ce qui concerne leurs principes et elle en conteste les quanta en soutenant que le requérant aurait pris en compte un salaire mensuel trop élevé en incluant des suppléments pour le travail de nuit et de dimanche dont il y aurait cependant lieu de faire abstraction. Elle est d'avis qu'il y aurait lieu de prendre en compte tout au plus un salaire mensuel moyen de l'ordre de 2.188,95 euros dans le cadre du calcul de ces deux indemnités.

En ce qui concerne les dommages et intérêts du chef des préjudices matériel et moral consécutifs au licenciement, la société SOCIETE1.) SARL critique la recherche d'emploi du requérant et elle estime que ce dernier a tenté de se réorienter professionnellement rompant ainsi le lien de causalité entre le licenciement et la période de non-emploi.

IV. Les motifs de la décision

La requête a été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, la demande d'PERSONNE1.) est partant recevable.

A. Le licenciement

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 d'PERSONNE1.). Elle reproche au requérant (1) un abandon de poste dans la nuit du 12 au 13 juin 2023 et (2) un certain nombre de reproches antérieurs au 13 juin 2023.

A l'instar du requérant, le Tribunal constate que la liste de reproches qui auraient déjà été faits au requérant avant le 13 juin 2023 est vague et générique. Aucun reproche n'est circonstancié ni étayé par le moindre exemple concret. Cette énumération de griefs doit partant être écartée pour défaut de précision.

A l'audience des plaidoiries du 27 novembre 2023, la société SOCIETE1.) SARL s'est référée, en ce qui concerne le premier grief, à l'article 25 de la Convention collective. Cet article est libellé dans les termes suivants :

SCAN DE L'ARTICLE 25 DE LA CONVENTION

La société SOCIETE1.) SARL soutient que sur le site auquel le requérant était affecté la nuit des faits, il n'était pas possible d'attribuer du temps de repos non rémunéré et que le requérant n'était en droit que de prendre un « repos veillant » qui devait impérativement être pris dans le local destiné à cet effet pour lui permettre ainsi de rester à la disposition de son employeur. En se rendant, au contraire, dans sa voiture pour y dormir, le requérant aurait commis un abandon de poste.

A l'instar du requérant, le Tribunal constate que le reproche formulé lors des plaidoiries d'avoir pris une pause dans sa voiture et d'y avoir dormi alors qu'il aurait dû se contenter de prendre un « repos veillant » au sens de l'article 25 de la Convention collective tout en restant à la disposition de son employeur dans le local aménagé à cet effet sans dormir ne s'identifie pas avec le grief tel qu'il découle de la lettre de licenciement. En effet, dans la lettre, il est fait grief à PERSONNE1.) d'avoir disparu laissant seul son binôme, sans la moindre justification, pour aller dormir dans sa voiture, pendant plus d'une heure sur son temps de travail. La lettre ne contient aucune indication d'une quelconque pause ou d'un quelconque repos, fût-il « veillant ». Elle ne fait aucunement référence ni à l'article 25 de la Convention collective ni même à la Convention collective de manière générale. Elle n'explique pas que sur le site auquel le requérant était affecté il aurait été impossible de prendre une pause non rémunérée. Elle n'indique pas davantage si et dans quelles circonstances le requérant aurait été informé des conditions du « repos veillant » et de l'obligation de le prendre dans la salle y dédiée.

Il résulte partant des plaidoiries que la lettre de licenciement n'explique pas précisément comment l'abandon de poste qui est reproché au requérant se serait concrètement matérialisé.

Il suit de l'ensemble des considérations qui précèdent que la lettre de licenciement n'est pas précise et qu'il y a lieu de constater que le licenciement du requérant est abusif.

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.

Aucune disposition légale ne traite directement du mode de calcul de l'indemnité de préavis. Il est cependant admis qu'il y a lieu de prendre en compte la rémunération que le salarié aurait pu percevoir pendant la durée du préavis s'il n'avait pas été congédié avec effet immédiat et il est dès lors admis que cette rémunération aurait sensiblement correspondu à celle qu'il a perçue pendant les mois qui ont précédé son licenciement.

Il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des éléments de la rétribution du salarié ayant présenté un certain caractère de fixité ou de régularité.

Toutes les fiches de salaire versées en cause renseignent des suppléments de dimanche ou de nuit de sorte qu'il y a lieu de retenir qu'il s'agit d'un élément présentant un caractère de fixité.

C'est dès lors à tort que la société SOCIETE1.) SARL fait plaider qu'il n'y a pas lieu de tenir compte de ces suppléments dans le calcul du salaire mensuel moyen pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

Eu égard aux fiches de salaire versées en cause, le Tribunal retient un salaire mensuel moyen de $[(4.175,52+3.717,80+3.642,59+4.254,64+4.496,18+5.983,06)/6]=4.378,29$ euros.

Il y a donc lieu de condamner la société SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de $(2 \times 4.378,29) = 8.756,58$ euros.

2. L'indemnité de départ

L'article L.124-7 (1) du Code dispose :

« Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, ou qui résilie le contrat pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe.

L'ancienneté de service est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article L. 124-9.

L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à :

- un mois de salaire après une ancienneté de services continus de cinq années au moins;
- deux mois de salaire après une ancienneté de services continus de dix années au moins;
- trois mois de salaire après une ancienneté de services continus de quinze années au moins;
- six mois de salaire après une ancienneté de services continus de vingt années au moins;
- neuf mois de salaire après une ancienneté de services continus de vingt-cinq années au moins;
- douze mois de salaire après une ancienneté de services continus de trente années au moins.

L'indemnité de départ ne se confond pas avec la réparation visée à l'article L. 124-12. »

En l'espèce, PERSONNE1.) a fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat en date du 30 juin 2023. Dès lors, à la date à laquelle la relation de travail a pris fin, le requérant qui était au service de la société défenderesse depuis le 24 août 2018, n'avait pas encore acquis une ancienneté de 5 années. Il ne saurait dès lors réclamer le paiement d'une indemnité de départ et ce volet de sa demande doit être déclaré non fondé.

3. 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 14.065,70 euros correspondant à la perte de rémunération pour une période de référence de 6 mois en expliquant qu'il a conclu un contrat à durée déterminée en août 2024, soit plus d'un an après le licenciement.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouveau travail, le salarié étant obligé de faire les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

A l'appui de sa demande, le requérant verse des listes émanant de sites de recherches d'emploi (pièce 9 de Maître L'HOTE). Aucune candidature n'est produite. A l'examen de ces pièces, il appert que la plupart des listes de candidatures ne renseignent pas les dates auxquelles les candidatures auraient été envoyées. La seule liste qui indique les dates des candidatures ne renseigne pas le nom du titulaire du compte de sorte qu'il ne résulte pas de cette pièce que ces candidatures ont effectivement été présentées par le requérant.

Il s'ensuit qu'PERSONNE1.) reste en défaut de documenter une recherche d'emploi effective et assidue.

Il y a partant lieu de le débouter 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 (presque 5 ans) et de l'âge du requérant (48 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 d'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 4.000 euros.

C. Les demandes accessoires

L'article 240 du Nouveau code de procédure civile permet au juge d'allouer à une partie, sur le fondement de l'équité, un certain montant au titre des sommes exposées et non comprises dans les dépens. Il n'en demeure pas moins que cet article n'empêche pas une partie de réclamer le remboursement des frais d'avocat qu'elle a dû exposer au titre de réparation de son préjudice.

En l'espèce, force est de constater qu'PERSONNE1.) invoque à l'appui de sa demande les articles 1382 et 1383 du Code civil, sans cependant établir l'existence d'une faute de nature délictuelle dans le chef de la société SOCIETE1.) SARL en lien avec les frais d'avocat exposés susceptible d'engager la responsabilité extracontractuelle de la société défenderesse.

Il y partant lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef de frais d'avocat.

En revanche, sa demande en paiement d'une indemnité de procédure est 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, et notamment de la preuve des paiements d'honoraires d'avocat (pièces 11 et 12 de Maître L'HOTE), pour constater que le montant réclamé de 3.000 euros est adéquat.

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.

En vertu des articles 15 et 15-1 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au Tribunal au cas où le créancier la demande. Il y a donc lieu de faire droit à cette demande.

Il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement, aucune condamnation à intervenir n'ayant trait à des salaires échus.

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 d'PERSONNE1.) en la forme ;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat d'PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence du montant de 8.756,58 euros ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral à concurrence du montant de 4.000 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 12.756,58 euros avec les intérêts légaux à compter du 15 janvier 2024, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

dit que le taux d'intérêt sera majoré de 3 points à l'écoulement d'un délai de 3 mois à compter de la notification du présent jugement ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ et en déboute ;

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

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de frais d'avocat et en déboute ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure pour le montant de 3.000 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 3.000 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 ;

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.