

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1161 /25
L-TRAV-166/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 27 MARS 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Myriam SIBENALER
Fernand GALES
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Fabrice BRENNEIS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

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 Anne CHARTON, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

en présence de

L'ETAT 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,

partie mise en intervention, comparant par Maître Catherine GREVEN, avocat, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

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 9 mars 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 20 avril 2023, 9 heures, salle N° JP.0.02.

Après plusieurs remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 27 février 2025, 9 heures, salle N° JP.0.02.

Maître Fabrice BRENNEIS se présenta pour la partie demanderesse et Maître Anne CHARTON se présenta pour la partie défenderesse tandis que Maître Catherine GREVEN se présenta pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG.

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 SUIVRAIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 9 mars 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) aux fins de s'y voir déclarer abusif le licenciement et aux fins de s'y voir condamner à lui

payer le montant total de 105.984 euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la contestation du licenciement sinon de la demande en justice jusqu'à solde.

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 27 février 2025, PERSONNE1.) a requis la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer le montant de 750 euros au titre d'indemnité de procédure.

A la même audience, 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 de la présente affaire.

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

FAITS

PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE2.) en qualité de « Engineer » suivant un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet en date du 18 avril 2016.

Par lettre datée du 30 novembre 2022, il a été licencié avec un préavis de quatre mois commençant à courir le 1^{er} décembre 2022 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 1^{er} décembre 2022, l'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement par lettre recommandée datée du 30 décembre 2022.

Cette lettre de motivation est rédigée comme suit :

(Scan)

Par un courrier du 18 février 2023, PERSONNE1.) a contesté les motifs de son licenciement.

PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

En premier lieu, PERSONNE1.) critique la lettre de motivation du 30 décembre 2022 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 avec préavis.

Il considère dès lors que le licenciement du 30 novembre 2022 serait abusif et il requiert actuellement la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants :

• dommage matériel	12.284,82 €
• dommage moral	5.000,00 €
• indemnité de départ	124,04 €

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 suffisamment précise et ils seraient encore réels et suffisamment sérieux pour justifier le congédiement du requérant.

En ordre subsidiaire, quant aux montants réclamés par le requérant à titre d'indemnisation de ses préjudices subis, la partie défenderesse les conteste tant dans leur principe que dans leur quantum.

Quant à la demande en relation avec l'indexation de l'indemnité de départ, elle conclut en premier lieu à son irrecevabilité pour constituer une demande nouvelle. Subsidiairement, cette demande serait à rejeter comme non fondée.

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 être 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, l'employeur entend justifier le licenciement de PERSONNE1.) par des « *motifs personnels liés à la qualité insuffisante de votre travail* ».

Il est reproché au requérant une insuffisance professionnelle, constatée sur une certaine durée, une mauvaise exécution des tâches qu'il a effectuées ayant eu pour conséquence la réclamation d'un client, une attitude passive et un manque d'intérêt à son travail.

En l'espèce, l'employeur a non seulement indiqué dans la lettre de motifs la nature des fautes que le requérant aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, à savoir des périodes répétées d'inactivité, des performances insuffisantes et la mauvaise qualité du travail exécuté, mais elle y a également indiqué avec suffisamment de précision les circonstances de fait et de temps entourant les fautes ainsi reprochées. Il a également donné des exemples concrets.

Dès lors, l'employeur a partant indiqué les motifs du licenciement du requérant avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

Il s'ensuit que le moyen relatif à l'imprécision des motifs doit être rejeté.

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revête une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère qu'en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

La faute ainsi envisagée s'insère qu'en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture.

Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

L'insuffisance professionnelle peut être considérée comme cause réelle et sérieuse pour justifier un licenciement en l'absence de toute faute particulière du salarié. Elle traduit l'inaptitude du salarié à exercer de façon satisfaisante les fonctions qui lui ont été confiées.

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.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur suivant l'article L.124-11 (3) du Code du travail.

En l'espèce, en résumé, il est reproché à PERSONNE1.) des faits d'insuffisance professionnelle et d'inactivité, d'avoir moins travaillé que ses collègues de travail affectés aux mêmes tâches, d'avoir commis des fautes dans exécution des tâches ainsi que d'avoir failli d'atteindre les objectifs lui fixés.

A titre de preuve des faits reprochés au requérant, la partie employeuse a versé en cause l'évaluation relative à l'année 2021 ainsi que l'évaluation préliminaire pour l'année 2022 dont des extraits sont cités dans le courrier des motifs.

En outre, l'employeur se base sur les documents suivants: suivi des tâches assignées à PERSONNE1.), capture d'écran du système MEDIA1.), plainte du client du 13 septembre 2022, mentionnée dans la lettre de motivation et y citée ainsi que des documents relatifs au suivi des tâches assignées à deux membres de l'équipe du requérant, à savoir PERSONNE2.) et PERSONNE3.).

Force est de constater que ces documents unilatéraux, en l'absence d'autres pièces, ne permettent pas d'établir les reproches contenus dans la lettre des motifs.

A cet égard, le tribunal du travail se réfère à une décision rendue par la cour d'appel dans un arrêt du 6 juin 2024, numéro du rôle CAL-2023-00435 concernant des motifs similaires :

« S'il est vrai que l'administration de la preuve de simples faits, tels que ceux susceptibles de justifier le licenciement en cause, n'exige nullement le recours à la preuve littérale conformément aux articles 1341 à 1344 du Code civil, il n'en demeure pas moins que l'élément invoqué à ce titre doit pouvoir être considéré par le juge comme un élément de preuve.

Or, un relevé de l'activité du salarié licencié, établi de manière purement unilatérale par l'employeur, ne saurait être considéré comme moyen de preuve de l'insuffisance professionnelle reprochée au salarié licencié.

A cela s'ajoute que ces relevés, même à les supposer probants, ne donneraient pas un aperçu complet et d'une pertinence absolue de l'activité de l'intimé. »

En l'espèce, les relevés du suivi des tâches activités du requérant et de deux collègues de travail, qui constituent des documents unilatéraux établis par la société employeuse elle-même, ne sauraient en vertu du principe que nul ne saurait se constituer des preuves à soi-même pas prouver que le requérant n'a pas travaillé pendant certaines heures ou qu'il n'a pas été suffisamment performant.

De plus, aucune date ne ressort des relevés du suivi des tâches de PERSONNE2.) et PERSONNE3.), de sorte qu'ils ne peuvent être comparés à celui de PERSONNE1.).

Il convient donc de constater que les pièces unilatérales versées en cause ne permettent pas d'établir l'insuffisance professionnelle du requérant.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait que le requérant n'aurait pas atteint ses objectifs lui fixés, la partie défenderesse est encore restée en défaut de le prouver.

Finalement, le courriel de réclamation d'un client ne permet pas, en l'absence d'autres éléments de preuve, de vérifier que PERSONNE1.) a été à l'origine du problème soulevé.

En conséquence, au vu de ce qui précède, il convient de retenir que le tribunal du travail ne saurait, sur base de ces seules pièces, en l'absence de témoignages, pouvoir vérifier les reproches et apprécier le caractère réel et sérieux des motifs du congédiement.

Le tribunal se doit donc de déclarer abusif le licenciement de PERSONNE1.), intervenu en date du 30 novembre 2022, étant donné que le caractère réel et sérieux des motifs n'est pas établi.

L'indemnisation

Préjudice matériel

Actuellement, PERSONNE1.), aux termes de son décompte, demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 12.284,82 euros titre de dommage matériel. Il s'agit de la perte de rémunération subie pendant une période de référence totale de sept mois, en tenant compte des allocations de chômage perçues.

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.

PERSONNE1.) fait plaider qu'actuellement, il se trouverait en reclassement externe. Il n'aurait pas pu effectuer plus de diligences pour trouver un nouvel emploi au vu des restrictions lui imposées par le service de santé au travail multisectoriel.

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

Elle critique l'absence de preuve quant à la recherche d'un nouvel emploi et fait encore valoir que les problèmes de santé allégués de même que le reclassement externe seraient sans lien causal avec le licenciement intervenu.

En l'espèce, il résulte des pièces versées en cause que PERSONNE1.) a, en date du 11 mai 2023, fait l'objet d'une mesure de reclassement externe et qu'une réévaluation médicale serait prévue dans un délai de 52 semaines.

Le tribunal du travail ignore la raison médicale de cette mesure et estime que dans ce cas, il ne peut apprécier si elle se trouve en lien causal avec le licenciement avec prévis intervenu.

Cette circonstance ne saurait pour autant dispenser le requérant de faire des démarches pour tenter d'indemniser son préjudice.

En outre, PERSONNE1.) n'a versé aucune pièce en relation avec sa demande en indemnisation de son préjudice matériel.

En conséquence, la demande concernant le préjudice matériel est à déclarer non fondée.

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 et des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré, ex aequo et bono, à la somme de 2.000 euros.

Solde indemnité de départ

A l'audience du 27 février 2025, PERSONNE1.) a encore demandé à voir condamner la partie défenderesse à lui payer la somme de 142,04 euros à titre de solde de l'indemnité de départ.

A l'appui de cette demande, il fait valoir que la partie défenderesse aurait payé l'indemnité de départ avec le salaire du mois de décembre 2022. Or, sa date de sortie de l'entreprise serait bien le 31 mars 2023, de sorte qu'il y aurait lieu de tenir compte de cette date et de l'indexation intervenue.

La partie défenderesse a quant à elle conclu à l'irrecevabilité de la demande de la requérante en paiement d'une indemnité de départ alors que cette demande constituerait une demande nouvelle irrecevable.

Aux termes de l'article 53 du Nouveau Code de procédure civile :

« L'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties.

Ces prétentions sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense.

Toutefois l'objet du litige peut être modifié par des demandes incidentes lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant. »

Le contrat judiciaire se forme sur la demande contenue dans la requête introductive d'instance.

Une demande est nouvelle lorsqu'elle saisit le juge d'une prétention qui n'était pas déjà exprimée dans l'acte introductif d'instance.

Les parties ne peuvent modifier leurs conclusions qu'à la condition que le principe de la demande reste le même. Les demandes nouvelles prohibées sont celles qui diffèrent de la demande originaire, inscrite dans la requête, par leur objet, par leur cause ou par la qualité des parties.

Une partie requérante ne peut pas changer radicalement la cause, l'objet, la base juridique de la demande même si cette règle n'exclut pas la possibilité d'apporter à la demande, par voie de conclusions, de nombreuses modifications.

De même peut-on par des conclusions nouvelles demander tout ce qui est virtuellement compris dans la demande originaire, pourvu qu'on ne change pas ainsi la base juridique ou la nature de l'action.

Lorsqu'un demandeur en justice déclare expressément fonder son action portée devant le juge sur une cause juridique déterminée, il n'est pas recevable, sauf consentement du défendeur, à modifier sa demande en cours d'instance pour lui donner une base légale additionnelle différente.

Ne constitue ainsi pas une demande nouvelle, une demande additionnelle de majoration de la demande initiale principale qui était virtuellement comprise dans la demande originaire dont elle n'est que la suite ou la conséquence.

En l'espèce, la demande en paiement d'un solde réduit au titre de l'indemnité de départ, ne figurant pas dans la requête introductive d'instance du 9 mars 2023, diffère des demandes inscrites dans la requête de par son objet.

Cette demande est partant nouvelle, de sorte qu'elle doit en application de l'article 53 du Nouveau Code de procédure civile être déclarée irrecevable.

Les demandes accessoires

Indemnité de procédure

PERSONNE1.) sollicite encore une indemnité de procédure de l'ordre de 750 euros.

Cette demande est à rejeter étant donné qu'il reste en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens.

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 les demandes 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 irrecevable la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un solde au titre de l'indemnité de départ pour constituer une demande nouvelle ;

déclare abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 30 novembre 2022;

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 2.000 euros ;

en conséquence

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.000 euros (deux mille euros) avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde;

rejette la demande formulée par PERSONNE1.) 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 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 assumée Nathalie SALZIG, 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. Nathalie SALZIG