

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 955/25
L-TRAV-537/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU MERCREDI, 12 MARS 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Fakrul PATWARY
Michèle MERLE
Michel DI FELICE
Joé KERSCHEN

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

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

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Anne BODIN, avocat, en remplacement de Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, les deux 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 ou ses gérants 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 Maristella SADDI, avocat, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse.

PROCEDURE :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 31 août 2023, sous le numéro 537/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 25 septembre 2023. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises contradictoires et a été fixée au rôle général à l'audience publique du 7 octobre 2024. Au vu du courriel de Maître David GIABBANI du 16 octobre 2024, l'affaire a été réappelée à l'audience publique du 22 janvier 2024.

L'affaire a ensuite subi une remise contradictoire et a été utilement retenue à l'audience publique du 12 février 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

JUGEMENT QUI SUIT:

1. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 31 août 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) SARL devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- dommages et intérêts pour le préjudice moral (3 mois)	10.621,56.- euros
- dommages et intérêts pour le préjudice matériel (9 mois)	35.405,20.- euros
- honoraires d'avocat	5.000.- euros

PERSONNE1.) conclut encore à la condamnation de son employeur aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500.- euros.

A l'audience du 12 février 2025, PERSONNE1.) a modifié ses demandes indemnitaires. Selon le dernier état de ses plaidoiries, celles-ci peuvent se résumer comme suit :

- dommages et intérêts pour le préjudice moral (3 mois)	10.621,56.- euros
- dommages et intérêts pour le préjudice matériel (2,03 mois)	5.725,66.- euros
- honoraires d'avocat	4.000.- euros
- indemnité de procédure	2.500.- euros

A cette même audience, la société SOCIETE1.) SARL a conclu reconventionnellement à la condamnation du requérant à lui payer la somme de 1.500.- euros à titre d'indemnité de procédure.

2. Les faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité d'agent de sécurité suivant transfert de son contrat de travail à durée indéterminée de la société SOCIETE2.) SARL auprès de la société SOCIETE1.) SARL avec effet au 15 octobre 2019 à la suite d'un transfert d'entreprise et avec reprise d'ancienneté au 29 mars 2012.

En date du 14 mars 2022 un avenant au contrat de travail a été signé avec prise d'effet au 1^{er} mars 2022 afin de porter la durée de travail hebdomadaire de 30 heures à 40 heures.

Le 27 octobre 2022, PERSONNE1.) a été convoqué à un entretien préalable prévu pour le 3 novembre 2022.

Par courrier recommandé du 9 novembre 2022, la société SOCIETE1.) SARL a notifié au requérant son licenciement avec préavis.

En date du 16 novembre 2022, le requérant a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier du 16 décembre 2022, son employeur a communiqué les motifs du licenciement dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

3. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement en faisant plaider que la lettre de convocation à l'entretien préalable aurait été envoyée antérieurement à la survenance du grief invoquée à la base du licenciement qui ne se serait pas encore produit. En tout état de cause, il soutient que la lettre de licenciement ne satisferait pas aux critères de précision dégagés par la loi

et la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis. Le requérant conteste également dans sa requête la réalité et la sérieux des griefs invoqués dans la lettre de licenciement.

Il précise que suivant l'article 25-1 de la convention collective, un plan de travail lui serait remis avec les plages horaires à prester. Cela ne signifierait cependant pas que ces horaires soient réellement prestés, alors que l'employeur l'informerait à courte échéance. Suivant l'article 3 du contrat de travail, au moins 10 jours avant les horaires à prester, il aurait dû obtenir une information, afin qu'il puisse s'organiser. Un horaire non presté deviendrait du temps libre et ce serait imprévisible pour le salarié. A titre d'exemple, il se réfère à un courriel des ressources humaines, qui s'est excusée en raison d'une erreur dans la fixation du planning prévisionnel.

A titre subsidiaire, même à admettre qu'un planning ait été communiqué, le délai de 10 jours n'aurait toujours pas été respecté.

Le motif ne serait pas non plus sérieux, alors qu'il serait question d'un départ anticipé une fois sur une période de 10 ans d'ancienneté.

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

Elle est d'avis que la lettre est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis, alors que les dates exactes, les noms des personnes et la chronologie des faits seraient exposés.

La matérialité des reproches serait par ailleurs établie par les attestations testimoniales versées en cause.

Elle reproche à son ancien salarié deux motifs pour la résiliation :

- en date du 24 octobre 2022, un abandon de poste à 21.38 heures, alors que le requérant devait travailler de 14.00 heures à 22.00 heures. Le requérant a été contrôlé à 21.40 heures et son absence a été constaté, l'employeur invoque encore plusieurs avertissements précédent ce fait ;
- en date du 27 octobre 2022 , un refus d'ordre de pourvoir son poste.

A titre subsidiaire, pour le cas où le Tribunal viendrait néanmoins à retenir que le licenciement est abusif, la société SOCIETE1.) SARL conteste les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) en leurs principes et *quanta*.

4. Motifs de la décision

La requête ayant été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, la demande est à déclarer recevable.

4.1. La précision des motifs

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exactes et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement 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.124-5 (2) du Code 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 congédiement 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 juge 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 congédiement.

Il résulte de la lettre de motivation du licenciement que la société SOCIETE1.) SARL a licencié PERSONNE1.) pour son absence volontaire sur son poste et pour départ anticipé et non autorisé de son poste de travail.

L'employeur fait état du refus du requérant de pourvoir à son poste en date du 27 octobre 2022, malgré communication du planning prévisionnel. Elle reproduit le courriel en réponse au refus du 27 octobre 2022 de PERSONNE2.).

Quant au départ anticipé en date du 24 octobre 2022, l'employeur se réfère au rapport d'inspection du 25 octobre 2022 de PERSONNE3.), contrôleur opérationnel, ainsi que du constat de PERSONNE4.), également contrôleur opérationnel, qui ont constaté le départ anticipé du

requérant. Le requérant n'a d'ailleurs pas attendu sa relève. L'employeur fait encore état de multiples avertissements ayant précédé cet événement.

Les reproches sont circonstanciés dans le temps et dans l'espèce, les identités des personnes impliquées sont précisées. L'employeur explique les raisons pour lesquelles il considère que les faits justifient un licenciement avec préavis.

Il résulte des considérations qui précèdent que la société SOCIETE1.) SARL a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du licenciement, de sorte que le premier moyen de PERSONNE1.) doit être rejeté.

4.2. Le caractère réel et sérieux des motifs

En ce qui concerne le fait survenu en date du 27 octobre 2022, PERSONNE1.) a fait plaider que son employeur ne saurait invoquer le prédit fait afin de fonder son licenciement pour être postérieur à la remise de la convocation à l'entretien préalable. A son avis, l'employeur aurait déjà pris la décision de le congédier au moment de l'émission de la lettre le 27 octobre 2022, bien que le motif invoqué se serait produit à 22.00 heures, également le 27 octobre 2022.

L'entretien préalable a été instauré afin de prévenir des licenciements précipités et irréfléchis, il institue une tentative de conciliation par voie de dialogue entre l'employeur et le salarié (cf. doc. parl. N° 3222, Exposé des Motifs page 20 sub article 19). Il est le moment de la procédure au cours de laquelle l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de congédiement envisagé et de recueillir les explications du salarié (cf. B. TEYSSIE Droit du Travail n° 1153 page 652). L'employeur ne peut donc, sauf à convoquer à un nouvel entretien préalable, invoquer un motif de licenciement postérieur.

Il découle du dernier alinéa de l'article L.124-10 (6) du Code du travail que dans l'hypothèse où l'employeur est soumis à la procédure de l'entretien préalable, les motifs réels et sérieux justifiant un licenciement doivent exister au moment de la convocation à l'entretien préalable qui déclenche la procédure de licenciement.

En l'espèce, il n'est pas contesté que la société SOCIETE1.) SARL est soumise à la procédure de l'entretien préalable.

Le requérant soutient que le courrier de convocation à l'entretien préalable ayant été rédigé le 27 octobre 2022, le fait s'étant produit à 22.00 heures, le prédit fait serait manifestement postérieur à la lettre de convocation.

Il ressort d'un courriel en réponse du 27 octobre 2022 à 11.22 heures de PERSONNE2.) que l'employeur a pris connaissance du refus annoncé par PERSONNE1.) à travers un courriel envoyé le même jour à 10.54 dans les termes suivants :

« (...) Je n'ai pas été prévenu de ce poste hier ni par mail ni par téléphone.

J'ai maintenant accepté ma fille en garde et ne pourrais malheureusement pas prendre ce poste. »

En effet, l'annonce du refus à 10.54 heures a conduit à la lettre de convocation et non l'absence physique à 22.00 heures le soir de la convocation. Il y a encore lieu de rappeler que la lettre a été rédigé à la même date que le motif invoqué, sans précision quant à l'heure exacte, de sorte qu'il n'est pas plus amplement prouvé que le fait soit postérieur à l'établissement de la lettre de convocation.

Il s'ensuit que la société SOCIETE1.) SARL a valablement pu invoquer les faits du 27 octobre 2022, alors qu'il s'agit précisément du courriel de PERSONNE1.) du même jour qui a enclenché la procédure de licenciement débutant par l'entretien préalable.

Quant au motif même, PERSONNE1.) estime que le planning aurait dû lui être annoncé au minimum 10 jours avant l'activation de son intervention. Il fait référence tant à son contrat de travail qu'à la convention collective. Il fait plaider qu'il ne pourrait pas organiser sa vie privée, alors que son employeur ferait des changements intempestifs.

L'article 25-1 du règlement grand-ducal du 4 décembre 2019 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant à la convention collective de travail du 24 février 2015, de l'avenant à la convention collective de travail du 30 août 2019 et du texte coordonné de la convention collective de travail du 30 août 2019 applicable aux agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage conclus entre la SOCIETE3.), d'une part et les syndicats ORGANISATION1.) et ORGANISATION2.), d'autre part. dispose :

« Article 25 Plan de travail, changement de poste et mutation, temps de repos

25-1 Plan de travail

Afin de donner aux agents la possibilité d'organiser leur vie privée et aux entreprises la possibilité de répondre aux besoins de leur clientèle, les entreprises établiront un plan de travail qui renseigne le salarié sur l'organisation du travail pour le mois à venir conformément aux modalités ci-après :

- a) Un plan de travail est remis à la personne, en principe, au moins 10 jours avant son application sous réserve qu'aucune disposition légale, réglementaire ou ministérielle n'interdise pour des mesures de sécurité une communication dans un délai aussi long et restreigne par conséquent la communication à un délai plus court. Si tel est le cas, les parties s'obligent à respecter cette disposition et considèrent ce délai comme venant se substituer de plein droit au délai de 10 jours énoncé ci-avant. L'employeur devra, au préalable, donner la possibilité au salarié d'y apposer ses desideratas concernant les*

congés et renseignera le salarié sur le solde (bonus/malus) des heures travaillées conformément à l'article 26-6.

(...)

- c) Pour les agents affectés à des services pour lesquels des prévisions sont difficiles à établir, un plan de travail couvrant en principe une période minimale de 15 jours calendrier leur sera remis. Dans ce cas, le plan de travail comprendra un nombre minimum de jours de repos à convenir entre parties, sans préjudice de l'article 19-4. »*

Le tribunal constate au vu des pièces versées, que le planning prévisionnel a été établi une première fois le 21 septembre 2022, indiquant une intervention le 27 octobre 2022 de 22.00 heures à 06.00 heures, soit plus d'un mois avant l'intervention prévue en respect du contrat du travail et de la convention collective. Par la suite le planning a été mis à jour à de multiples reprises, sans être exhaustif, le 22, 23, 28 septembre 2022 et le 1^{er}, 5, 6, 8, 14, 19, 20, 21, 23, 27 octobre 2022. Or, la plage horaire du 27 octobre 2022 de 22.00 heures à 06.00 heures a figuré sur chaque mise à jour du planning et n'a pas donné lieu à une modification ou une annulation, de sorte que PERSONNE1.) a été valablement prévenu et qu'il a tout de même décidé de ne pas honorer l'horaire prévu en refusant de pourvoir à son poste.

Quant à l'abandon de poste en date du 25 octobre 2025, la réalité du motif est rapportée par les attestations testimoniales de PERSONNE4.) et PERSONNE3.).

PERSONNE1.) ne soumet aucune preuve afin de démontrer le contraire.

Le comportement du salarié, tel le refus d'ordre suivi d'un abandon de poste, peut constituer une gêne importante pour le bon fonctionnement de l'entreprise et justifier, à ce titre, le licenciement. Il appartient en effet au requérant de prouver que son absence n'a pas perturbé le fonctionnement de l'entreprise, ce qu'il est resté en défaut de faire.

En effet, PERSONNE1.) ne verse aucune pièce attestant que le service n'aurait pas été désorganisé en raison de son absence.

Confronté à l'absentéisme du salarié, l'employeur doit, indépendamment de la taille de l'entreprise, réorganiser le travail et notamment pourvoir au remplacement du salarié absent.

Ce n'est pas parce qu'il réussit plus ou moins bien qu'il n'y a pas à ce titre de motif réel et sérieux de licenciement.

S'il est vrai qu'un seul évènement ne saurait être suffisamment grave dans le cas d'espèce pour fonder un licenciement, il y a encore lieu de constater que PERSONNE1.) a fait état de plusieurs avertissements quant à des retards à pourvoir son poste, de sorte qu'il ne peut être soutenu que les retards auraient été pardonnés par l'employeur et qu'il s'agit d'un cas isolé.

Contrairement aux prétentions du requérant, il ne s'agit pas d'un seul retard pour une ancienneté de 10 ans, mais bien d'un avertissement par an depuis le transfert du requérant auprès de la société SOCIETE1.) SARL.

Le licenciement que la société SOCIETE1.) SARL a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier du 9 novembre 2022 doit partant, au vu des l'ensemble des considérations qui précèdent, être déclaré fondé.

Il échet en conséquence de débouter PERSONNE1.) de sa demande en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

5. Demandes accessoires

- Honoraires d'avocats

Le requérant demande la condamnation de son employeur à lui rembourser les frais et honoraires d'avocats.

Il est aujourd'hui de principe que les honoraires que le justiciable doit exposer pour obtenir gain de cause en justice constituent un préjudice réparable qui trouve son origine dans la faute de la partie qui succombe (Cour de cassation, 9 février 2012, arrêt n° 5/12, JTL 2012, n° 20, page 54 ; CA, 9^{ème} chambre, 20 novembre 2014, n° 39.462 du rôle). Les frais et honoraires d'avocat peuvent ainsi donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure.

Au vu de l'issue du litige, PERSONNE1.) est à débouter de sa demande.

- Indemnités de procédure

Les parties sollicitent en outre chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (cf. Cass., n° 60/15 du 2 juillet 2015, n° 3508 du rôle).

Eu égard à l'issue du litige et aux éléments de la cause, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée.

La partie défenderesse est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure, alors que la condition de l'iniquité requise par la loi fait défaut.

- Frais et dépens

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à la charge du requérant, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

P A R C E S M O T I F S :

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

reçoit la demande en la forme,

donne acte à PERSONNE1.) qu'il :

- réduit sa demande en indemnisation du préjudice matériel à la somme de 5.725,66.- euros ;
- réduit sa demande en remboursement des honoraires d'avocats à la somme de 4.000.- euros ;

déclare que le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 9 novembre 2022 est régulier et justifié ;

rejette les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de réparation de ses préjudices matériel et moral ;

rejette pour le surplus ;

rejette la demande de PERSONNE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocat ;

rejette les demandes respectives de PERSONNE1.) et de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL 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 **Fakrul PATWARY**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté 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.

Fakrul PATWARY,

Joé KERSCHEN,

juge de paix

greffier assumé