

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 1965 / 2025

L-TRAV-143/22

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 10 JUIN 2025

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Jackie MORES	juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du travail de Luxembourg
Joey THIES	assesseur-employeur
Stéphanie OLINGER	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse, comparant par Maître Assia BEHAT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

et

la société anonyme SOCIETE1.) A.G. établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Gérard SCHANK, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

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 10 mars 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 25 avril 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 28 avril 2025. Lors de cette audience Maître Assia BEHAT exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Frédéric KRIEG 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 :

Procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 10 mars 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) AG (ci-après, « **SOCIETE1.)** ») devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 17 septembre 2021 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 :	17.124,84 EUR
* Indemnité de départ :	5.708,28 EUR
* Préjudice matériel :	4.000,- EUR
* Préjudice moral :	6.000,- EUR
* Arriérés de salaire :	20.000,- EUR

A l'audience du 10 juin 2025, PERSONNE1.) augmente sa demande à titre du préjudice matériel pour la porter au montant de 13.132,35 EUR.

Il demande encore la condamnation de l'employeur à lui délivrer les relevés mensuels du tachygraphe digital à partir du mois de mars 2018 jusqu'au 17 septembre 2021, sous peine d'astreinte de 50,- EUR par jour de retard à partir du 40^e jour suivant la notification du jugement à intervenir.

PERSONNE1.) demande enfin la condamnation d'SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité d'un montant de 700,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et aux frais et dépens de l'instance.

Faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de chauffeur professionnel par SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée prenant effet le 31 mai 2011.

SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier recommandé du 17 septembre 2021, qui se lit comme suit :

Cf image

Par courrier recommandé du 29 septembre 2021, PERSONNE1.) a protesté contre le licenciement.

Prétentions et moyens

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 sont pas libellés avec la précision requise par le Code du travail et la jurisprudence en la matière.

PERSONNE1.) conteste encore le caractère réel des motifs énumérés dans le courrier de licenciement. Il conteste avoir été à l'origine d'une altercation agressive ou verbale.

Il soutient encore pour autant qu'il soit établi qu'il a agressé verbalement une collègue de travail qu'il s'agirait d'un fait isolé qui ne saurait justifier un licenciement avec effet immédiat au vu de son ancienneté de service de 10 ans.

Il conteste par ailleurs avoir été en retard le jour de la prétendue altercation. Il conteste encore avoir été en retard de façon régulière et estime que les lettres d'avertissement dont se prévaut l'employeur ne sont pas à prendre en considération dans la mesure où ces lettres ne seraient pas annexées à la lettre de licenciement.

Il conclut au rejet de l'offre de preuve formulée par SOCIETE1.) en application de l'article 351 du Nouveau Code de procédure civile. Il relève encore qu'PERSONNE2.), en tant que gérant d'SOCIETE1.) n'est pas admis à témoigner et que PERSONNE3.) n'a pas directement assisté aux faits qui lui sont reprochés.

PERSONNE1.) soutient que sa demande en paiement d'arriérés de salaire est fondée dans la mesure où il aurait effectué « *une trentaine* » d'heures supplémentaires par mois. Il conteste avoir disposé d'une carte professionnelle de sorte que sa demande en production des relevés mensuels du tachygraphe digital serait fondée.

SOCIETE1.) conclut à la régularité du licenciement d'PERSONNE1.) et s'oppose aux demandes indemnitaires. Elle fait valoir que la lettre de licenciement remplit les critères de précision exigés par la loi dans la mesure où les faits et gestes d'PERSONNE1.)

seraient décrits, les personnes concernées seraient mentionnées et les circonstances de temps et de lieu seraient indiquées.

Les motifs énoncés seraient également à considérer comme réels et sérieux. Le 13 septembre 2021, PERSONNE1.) aurait insulté une collègue de travail, à savoir PERSONNE4.), et aurait eu des propos outrageants à l'encontre de cette dernière.

Pour établir ce reproche, elle formule une offre de preuve par témoins.

Elle reproche encore à PERSONNE1.) d'avoir été de façon régulière en retard au travail. Il aurait fait l'objet de plusieurs avertissements pour des retards et des absences injustifiées.

A titre subsidiaire, pour autant que le licenciement devrait être déclaré abusif, elle conteste les préjudices matériel et moral invoqués par PERSONNE1.) tant en leur principe qu'en leur quantum. PERSONNE1.) ne ferait état d'aucune recherche d'emploi.

SOCIETE1.) soulève la prescription triennale de la demande d'PERSONNE1.) relative aux heures supplémentaires au titre de l'année 2018 en n'ayant été formulée que la première fois par requête introductive d'instance du 10 mars 2022.

Elle conteste encore la demande de ce chef d'PERSONNE1.) au motif que ce dernier reste en défaut de rapporter la preuve de la prestation d'heures supplémentaires. SOCIETE1.) fait valoir qu'PERSONNE1.) disposait par ailleurs d'une carte professionnelle, de sorte qu'il disposerait d'éléments pour fonder sa demande. La demande en communication des relevés mensuels du tachygraphe digital serait dès lors à rejeter sur base de l'article 351 du Nouveau Code de procédure civile.

Elle demande enfin l'allocation d'une indemnité d'un montant de 1.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Motifs de la décision

Le licenciement

La précision des motifs

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.

L'employeur reproche en premier lieu à PERSONNE1.) d'avoir verbalement agressé une collègue de travail, à savoir PERSONNE4.), en date du 13 septembre 2021.

Concernant le premier motif, il y a lieu de retenir que l'employeur a repris en détail les faits et gestes reprochés à PERSONNE1.) tout en ayant pris soin d'expliquer l'historique des faits, de situer les faits dans le temps et de préciser les circonstances afférentes.

Par ailleurs, l'employeur a précisé les raisons pour lesquelles il considère ces faits comme ayant un caractère de gravité tel qu'ils sont de nature à justifier une rupture de la relation de travail.

Il y a dès lors lieu de conclure que l'énoncé du premier motif est suffisamment précis pour avoir permis à PERSONNE1.) de l'identifier et au tribunal saisi de contrôler l'identité de ce motif de licenciement par rapport à celui faisant l'objet du litige et d'apprécier ce motif quant à sa pertinence et son caractère légitime.

PERSONNE1.) n'a donc pas pu se méprendre sur la nature de ces faits, de sorte que la lettre de licenciement répond sur ce point au caractère de précision requis par la loi.

L'employeur reproche encore à PERSONNE1.) d'avoir été « *régulièrement* » en retard au travail.

Ce reproche n'est pas énoncé avec la précision requise dans la mesure où l'employeur omet d'indiquer les circonstances de temps de ces prétendus retards. Ce motif est dès lors à écarter.

Examen du caractère réel du motif

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 8ème 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.

L'employeur, qui a la charge de la preuve, ne verse en cause aucune pièce permettant de contredire les contestations et les arguments du requérant.

SOCIETE1.) se limite à formuler une offre de preuve par l'audition de témoins pour rapporter la preuve de l'agression verbale reproché à PERSONNE1.).

Dans ces conditions, par application de l'article 351 du Nouveau Code de procédure civile, qui dispose qu'en aucun cas une mesure d'instruction ne peut être ordonnée en vue de suppléer la carence des parties dans l'administration de la preuve, il n'y a pas lieu de faire droit à l'offre de preuve des faits allégués par l'audition de témoins, dont n'est versé par ailleurs aucune attestation testimoniale.

Au vu de ce précède, il convient de retenir une absence de motifs relativement au licenciement avec effet immédiat du 17 septembre 2021, de sorte que ledit licenciement est à déclarer abusif.

Les demandes indemnitaires

Indemnité compensatoire de préavis

PERSONNE1.) réclame le montant de 17.124,84 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis, équivalant à 6 mois et demi de salaire.

En vertu de l'article L.124-6 du Code du travail, le salarié dont le licenciement a été déclaré abusif a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal.

Au moment de son licenciement, le requérant avait une ancienneté de service à prendre en compte de 10 ans.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de 6 mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus supérieure à dix ans.

Le montant réclamé au titre du salaire mensuel de 2.854,14 EUR par le requérant n'est pas autrement contesté.

Dès lors, la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit être déclarée fondée pour le montant réclamé de 17.124,84 EUR (6*2.854,14).

Indemnité de départ

Conformément à l'article L.124-7(1) du Code du travail, le requérant a droit, compte tenu de son ancienneté, à une indemnité de départ égale à deux mois de salaire.

En vertu de l'article L.124-7(3) du Code du travail, l'indemnité de départ est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

La demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ doit être déclarée fondée pour le montant non autrement contesté de 5.708,28 EUR.

Le préjudice matériel

PERSONNE1.) demande à voir condamner la société défenderesse à lui payer le montant de 13.132,35 EUR, à titre de dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi suite au licenciement abusif.

Conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

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.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le congédiement doit être indemnisé.

Ainsi, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. En effet, 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.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur (Cour d'appel, 7 juillet 2005, numéro 29523 du rôle).

En l'espèce, le requérant ne verse aucune pièce documentant qu'il aurait activement recherché un nouvel emploi.

La demande d'PERSONNE1.) en réparation de son préjudice matériel n'est par conséquent pas fondée.

Le préjudice moral

PERSONNE1.) réclame le montant de 6.000.- EUR à titre de préjudice moral.

Le préjudice moral 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'ensemble des circonstances ayant entouré le licenciement, ainsi que de l'âge et l'ancienneté de la partie requérante au moment de son licenciement, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de dommages et intérêts du chef de préjudice moral d'PERSONNE1.) et il fixe ex aequo et bono cette indemnisation au montant de 5.000.- EUR.

Les heures supplémentaires

La prescription

En vertu des articles 2277 du Code civil et L.221-2 du Code du travail, l'action en paiement des rémunérations de toute nature se prescrit par trois ans.

En l'espèce, il résulte de la requête introductive d'instance déposée le 10 mars 2022 qu'PERSONNE1.) a réclamé la somme de 20.000,- EUR à titre d'heures supplémentaires prestées depuis le mois de mars de l'année 2018.

Dans la mesure où la demande d'PERSONNE1.) a été formulée pour la première fois par requête du 10 mars 2022, il y a lieu de retenir que la demande est à déclarer irrecevable pour autant qu'elle concerne les heures supplémentaires prétendument prestées antérieurement au 10 mars 2019.

Le bien-fondé

PERSONNE1.) fait valoir avoir effectué « *une trentaine* » d'heures supplémentaires par mois. Il soutient que les heures supplémentaires de travail prestées n'auraient jamais été rémunérées.

SOCIETE1.) conteste qu'PERSONNE1.) ait effectué des heures supplémentaires ou qu'elle lui ait demandé d'en prester.

En cas de contestation, il appartient au salarié qui revendique le paiement d'heures supplémentaires de prouver qu'il a presté les heures litigieuses, et cela à la demande ou avec l'accord de l'employeur.

Le tribunal constate qu'PERSONNE1.) reste en défaut de produire un élément de preuve permettant d'établir la prestation d'heures supplémentaires.

Au vu de la carence de la partie appelante dans l'administration de la preuve et du défaut de produire un décompte permettant de retracer, du moins en partie, les prétentions du salarié, la demande tendant à voir enjoindre à la partie intimée de produire l'ensemble des relevés mensuels du tachygraphe digital pour la période à partir du mois de mars 2019 jusqu'au 17 septembre 2021 est à rejeter en application de l'article 351 du Nouveau Code de Procédure Civile qui interdit au juge d'ordonner une mesure d'instruction « *en vue de suppléer à la carence de la partie dans l'administration de la preuve* ».

Eu égard aux développements qui précèdent, il y a lieu de déclarer la demande en paiement d'heures supplémentaires non fondée.

Les demandes accessoires

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité 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 (Cassation, n° 26/17, 16 mars 2017, n° 3763 du registre).

La demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé ex aequo et bono à 1.000,- EUR, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

Au vu de l'issue du litige, la demande de ce chef d'SOCIETE1.) est à déclarer non fondée.

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

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner SOCIETE1.) 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 Luxembourg,
statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme ;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat du 17 septembre 2021 ;

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) à titre d'indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 17.124,84 EUR ;

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) à titre d'indemnité de départ pour le montant de 5.708,28 EUR ;

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel ;

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral pour le montant de 5.000,- EUR ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) AG à payer à PERSONNE1.) le montant de 27.833,12,- EUR avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare irrecevable pour cause de prescription la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire à titre d'heures supplémentaires prestées antérieurs au 10 mars 2019 ;

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'heures supplémentaires ;

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile pour le montant de 1.000,- EUR ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) AG à payer à PERSONNE1.) une indemnité d'un montant de 1.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

dit non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) AG en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) AG aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Jackie MORES, 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 de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Jackie MORES,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière