

Référence: 24621

Type: Jurisprudence

Intitulé: Jugement du Tribunal du Travail du 07/06/2016 n° 1585/2016

Date du document: 07/06/2016

Date d'applicabilité du document: 07/06/2016

Il appartient au salarié d'apporter la preuve du caractère substantiel de la modification et qu'il a la charge de la preuve des éléments du contrat prétendument modifiés. Pour être substantielle, la modification doit porter sur un élément du contrat de travail qui a été considéré comme essentiel par les parties lors de la conclusion de cette convention, c'est-à-dire sur un élément qui les a déterminés à contracter. L'employeur a l'obligation d'indiquer les motifs de la modification substantielle du contrat de travail avec précision dans la lettre de motivation de cette modification substantielle. A cet égard le tribunal rappelle qu'il est admis que l'employeur peut, en cours d'instance, apporter des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés. Cette faculté est interprétée de manière très restrictive par la jurisprudence. Ainsi la possibilité de compléter les précisions fournies ne peut suppléer à une absence de précision originaire des motifs énoncés.

L'article L.121-7 prévoit que la résiliation qui découle du refus du salarié d'accepter la modification de son contrat de travail constitue un licenciement, les motifs invoqués à la base de la modification doivent rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. La preuve de la matérialité des motifs de la modification du contrat de travail appartient à l'employeur.

Le classement sans suite de l'affaire par le Ministère Public n'est pas à assimiler à une décision d'acquiescement. L'absence de poursuites pénales à l'égard du requérant n'a dès lors pas d'incidence sur le pouvoir d'appréciation du Tribunal du travail dans l'analyse de la faute prétendument commise par celui-ci dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.

Jugement du Tribunal du Travail du 07/06/2016. Numéro du rôle : 1585/2016.

Audience publique du 7 juin 2016

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre :

P.), demeurant à F-(...), (...), partie demanderesse, comparant par Maître Karim SOREL, avocat à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOC. 1), établie et ayant son siège social à L-(...), (...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, partie défenderesse, comparant par Maître Agathe SEKROUN, avocat à Luxembourg.

FAITS

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 2 octobre 2014, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 4 novembre 2014. A la demande des parties l'affaire fut fixée pour plaidoiries à l'audience publique du 6 janvier 2015, date à laquelle elle fut refixée au 5 mai 2015, puis au 6 octobre 2015, puis au 5 janvier 2016, puis au 3 mai 2016, date à laquelle elle fut utilement retenue.

A cette audience publique les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions.

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé,

LE JUGEMENT QUI SUIVIT :

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix d'Esch-sur-Alzette le 2 octobre 2014, P.) a fait convoquer la société anonyme SOC. 1) SA devant le tribunal du travail pour voir dire que la modification avec effet immédiat du 18 juillet 2014 porte sur un élément substantiel du contrat de travail et que les motifs à la base de la modification ne sont ni réels et ni sérieux, respectivement sans caractère de gravité. Le requérant demande dès lors au tribunal de qualifier cette modification de licenciement avec effet immédiat et de le déclarer abusif, sinon irrégulier.

Par conséquent, il conclut à la condamnation de son employeur à lui payer le montant de 5.000.- euros à titre d'indemnisation du préjudice moral subi, le montant de 20.000.- euros à titre d'indemnisation du préjudice matériel subi et le montant de 3.679,56.- euros à titre de gratification de l'année 2014, soit au total le montant de 28.679,56.- euros, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

Finalement, P.) demande au tribunal de condamner la société défenderesse au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et il sollicite encore l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'audience des plaidoiries du 3 mai 2016, P.) a présenté un nouveau décompte et a chiffré son préjudice matériel au montant de 21.534,29.- euros. Aux termes du décompte versé il a encore réclamé le montant de 22.077,36.- euros à titre d'indemnité de préavis et le montant de 22.077,36.- euros à titre d'indemnité de départ.

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

Le requérant a encore diminué le montant réclamé à titre d'indemnité de procédure au montant de 1.250.- euros.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A la même audience la société anonyme SOC. 1) SA a, de son côté, réclamé une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens des parties

P.) fait exposer qu'il a été au service de la société anonyme SOC. 1) SA aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 13 août 1992 en la qualité de manœuvre, puis en dernier lieu en qualité de chauffeur poids lourds.

Par un courrier recommandé du 18 juillet 2014, la société anonyme SOC. 1) SA lui a notifié sa décision de l'affecter au poste d'ouvrier à la pose de voie. Ce courrier est de la teneur suivante :

[...]

Par un courrier recommandé du 31 juillet 2014, P.) a informé son ancien employeur de son refus d'accepter ladite modification. Par le même courrier, il donne sa démission.

Ce courrier se lit comme suit :

[...]

P.) fait valoir que la modification opérée par l'employeur serait à analyser comme une modification unilatérale d'une clause substantielle de son contrat de travail. Etant ainsi en désaccord total avec cette modification substantielle de son contrat de travail, il aurait été contraint de résilier son contrat de travail.

Il considère encore que les motifs énoncés par l'employeur dans la lettre du 18 juillet 2014 seraient vagues et imprécis et ne justifieraient pas une modification de son contrat de travail. En outre, il conteste les motifs avancés par l'employeur dans le prédit courrier.

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

Le requérant demande de constater que la modification unilatérale d'une clause substantielle de son contrat de travail est irrégulière et que sa démission, suite à son refus d'accepter cette modification, serait à considérer comme l'équivalent d'un licenciement au vu de l'[article L.121-7](#) du Code du travail.

La société anonyme SOC. 1) SA considère que les motifs énoncés dans son courrier du 18 juillet 2014 sont énoncés avec suffisamment de précision. Elle les considère encore être suffisamment réels et sérieux pour justifier l'affectation du requérant au poste d'ouvrier à la pose de voie.

A l'audience des plaidoiries l'employeur a expliqué que plutôt que de le licencier, il aurait souhaité affecter P.) à un autre poste lors duquel les mêmes faits qui sont à l'origine de la modification du contrat de travail ne pourraient se reproduire.

Afin d'établir le bien-fondé des motifs gisant à la base de sa décision d'affecter le requérant à un autre poste de travail, la société anonyme SOC. 1) SA a formulé une offre de preuve par témoins qui reprend les termes de la lettre du 18 juillet 2014.

A titre subsidiaire, elle conteste les revendications formulées par le requérant à titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral et à titre de gratification de l'année 2014. Elle conclut encore à l'irrecevabilité des demandes relatives à l'indemnité de préavis et à l'indemnité de départ pour être des demandes nouvelles non contenues dans la requête.

Motifs de la décision

Quant à la modification du contrat de travail

Aux termes de l'article L.121-7 du Code du travail, « Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux [articles L. 124-2](#) et [L. 124-3](#) et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'[article L. 124-5](#).

La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L. 124-2 et [L. 124-10](#).

La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'[article L. 124-11](#)», c'est-à-dire un recours en licenciement abusif avec dommages et intérêts à charge de son employeur dont la faute a occasionné la résiliation de son contrat de travail.

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

Il y a tout d'abord lieu de rappeler qu'il appartient au salarié d'apporter la preuve du caractère substantiel de la modification et qu'il a la charge de la preuve des éléments du contrat prétendument modifiés.

Pour être substantielle, la modification doit porter sur un élément du contrat de travail qui a été considéré comme essentiel par les parties lors de la conclusion de cette convention, c'est-à-dire sur un élément qui les a déterminés à contracter.

En l'espèce, le caractère essentiel de la modification est reconnu par les parties en cause.

Il résulte de dispositions légales qui précèdent que l'employeur a l'obligation d'indiquer les motifs de la modification substantielle du contrat de travail avec précision dans la lettre de motivation de cette modification substantielle.

En l'espèce, dans la lettre de motivation de la modification substantielle du contrat de travail de P.), l'employeur a indiqué deux motifs à l'origine de cette modification.

Il est ainsi reproché à P.) d'être à l'origine de pannes à répétition du camion immatriculé (...). En effet, en date du 2 juin 2014 il aurait roulé 45 kilomètres avec ce camion malgré le fait que le tableau de bord présentait un voyant allumé avec perte de puissance importante et qu'une fumée noire sortait du moteur. En raison de ce fait la société aurait dû faire face à des pannes à répétition et des réparations s'élevant à plus de 20.000.- euros en plus des jours d'immobilisation substitués par la location extérieure.

En outre, l'employeur reproche au requérant d'avoir subtilisé 4.750 litres de carburant du camion immatriculé (...). En ce qui concerne ce deuxième fait, l'employeur a précisé à l'audience qu'il s'est rendu compte de ces faits début juillet 2014. A cet égard il rappelle qu'il est admis que l'employeur peut, en cours d'instance, apporter des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés.

Le tribunal souligne que cette faculté est interprétée de manière très restrictive par la jurisprudence. Ainsi la possibilité de compléter les précisions fournies ne peut suppléer à une absence de précision originaires des motifs énoncés (cf. Comprendre et appliquer le droit du travail, J.-L. Putz, n° 543).

Au vu du libellé de la lettre du 18 juillet 2014, le tribunal considère que l'employeur a indiqué les motifs de la modification substantielle avec suffisamment de précision dans la lettre de motivation de cette modification et dans le délai légal, de sorte que le moyen relatif à l'indication imprécise de ces motifs dans cette lettre doit être rejeté.

P.) conteste ensuite la réalité des motifs invoqués et soutient que, même à les supposer établis, ils ne seraient pas suffisamment graves pour justifier la modification substantielle de son contrat de travail.

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

Étant donné que l'article L.121-7 du Code du travail prévoit que la résiliation qui découle du refus du salarié d'accepter la modification de son contrat de travail constitue un licenciement, les motifs invoqués à la base de la modification doivent rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

La preuve de la matérialité des motifs de la modification du contrat de travail appartient à l'employeur.

Pour prouver le premier motif, à savoir les dégâts causés au camion immatriculé (...) par la négligence du requérant, la société défenderesse se base sur un « rapport d'incidents » rédigé par H.), salarié de la société anonyme SOC. 1) SA.

Aux termes de ce rapport, H.) relate les faits suivants : « Le lundi 2/06/2014 M. P.) conduisait le camion Renault (...) en direction de l'atelier de Carnières quand il est tombé en panne à (...) (un voyant s'est allumé). Le camion a perdu de la puissance, le chauffeur a continué à rouler jusqu'à Carnières (45 kms de plus). Il a ensuite appelé M. H.) puis a remis environ 15L d'huile moteur dans le camion. Il l'a redémarré mais ça ne fonctionnait toujours pas et il a appelé le garage Renault le plus proche pour intervenir sur place [SOC. 2) à (...)]. Le mécanicien a constaté que le turbo était H.S., le camion a été remorqué jusqu'au garage. Ils ont fait le nécessaire pour commander les pièces et le réparer [...] ».

Face aux contestations du requérant, le tribunal considère que ce rapport d'incidents, dans la mesure où il s'agit d'un document interne à la société, n'est pas de nature à établir le fait reproché au requérant.

En outre, H.), n'ayant pas été un témoin direct de ces faits, ne saurait être en mesure d'attester que P.) a continué à rouler malgré le fait qu'un voyant était allumé. Par ailleurs, dans le rapport d'incidents il n'indique pas que de la fumée noire sortait du moteur.

Finalement, il y a lieu de constater que la facture émise par la société SOC. 2) ne renseigne aucunement la date du 2 juin 2014 comme date du dépannage, telle qu'avancée par la société défenderesse.

A cela s'ajoute qu'il ne résulte d'aucune pièce du dossier que le camion concerné aurait subi « des pannes à répétition » entre le 2 et le 18 juin 2014. En effet, la société défenderesse n'a versé qu'une facture relative à une réparation datée du 18 août 2014 et un devis pour une réparation établi le 13 juin 2014.

Or, si effectivement il y avait eu plusieurs pannes dans un court laps de temps, il aurait appartenu à la société défenderesse de verser des pièces à ce sujet prouvant les interventions sur le véhicule et le lien causal entre les agissements du requérant et ces pannes alléguées.

En ce qui concerne l'offre de preuve formulée par la société anonyme SOC. 1) SA pour établir le bienfondé de ce motif à la base de la modification du contrat de travail il y a lieu de rappeler que pour qu'une offre de

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

preuve soit recevable, la demande doit être formulée en termes précis et les faits libellés doivent être pertinents pour la solution du litige. En aucun cas une mesure d'instruction ne peut être ordonnée en vue de suppléer la carence de la partie dans l'administration de la preuve. La carence réside dans l'allégation de faits qui ne sont étayés par aucun élément sérieux ou dont est douteuse la pertinence.

En outre, dans la mesure où il n'est pas contesté que le requérant se trouvait seul dans le véhicule au moment des faits lui reprochés, aucun des témoins proposés par la partie défenderesse ne serait en mesure de fournir des déclarations utiles et pertinentes.

Dans ces conditions, l'offre de preuve est à rejeter et il y a lieu de constater que le premier motif invoqué à l'appui de la modification du contrat de travail n'est pas établi.

En ce qui concerne le deuxième motif, il y a lieu de rappeler que l'employeur reproche au requérant d'être à l'origine de la « disparition » de 4.750 litres de carburant.

Il explique que le camion a été conduit par trois chauffeurs de l'entreprise dont à 95% du temps par P.). Sur base de la carte essence du véhicule, du fichier rempli par le requérant pour l'entreprise afin de lui permettre d'analyser les consommations internes et de la consommation délivrée par le passage au banc Mercedes fin juin 2014, un écart de 10%, représentant 4.750 litres, se serait avéré.

La société anonyme SOC. 1) SA soutient qu'interrogé sur ces faits, la réaction du requérant se serait limitée à un étonnement et ce dernier n'aurait plus daigné en reparler au cours de la semaine qui lui avait été laissée à cet effet.

Au vu du fait que P.) avait été le chauffeur attitré du véhicule et au vu de sa réaction confronté aux reproches formulés, l'employeur déduit que le requérant est responsable du vol de carburant.

L'employeur a déposé plainte pour vol auprès de la police de Pétange.

Le requérant conteste ce fait et soutient qu'aucun élément du dossier ne serait de nature à prouver qu'il est l'auteur d'une infraction pénale.

D'après les informations des parties au cours de l'audience des plaidoiries, cette plainte aurait été classée sans suite par le parquet.

Cependant, il y a d'abord lieu de noter que le classement sans suite de l'affaire par le Ministère Public n'est pas à assimiler à une décision d'acquiescement. L'absence de poursuites pénales à l'égard du requérant n'a dès lors pas d'incidence sur le pouvoir d'appréciation du Tribunal du travail dans l'analyse de la faute prétendument commise par celui-ci dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.

Or, à nouveau le tribunal constate que la partie défenderesse reste en défaut de rapporter la preuve du fait allégué. En effet, elle se borne à verser une copie du procès-verbal dressé par la Police, commissariat de proximité de Pétange, et un document confectionné par ses soins destiné à prouver la disparition de 4.750 litres de carburant.

Le tribunal considère que ces documents ne sont pas de nature à rapporter la preuve du fait libellé à la base de la modification du contrat de travail.

Dans la mesure où l'enquête diligentée par la Police n'a pas permis d'identifier l'auteur des faits, il y a lieu de conclure que les témoins proposés par la société défenderesse dans le cadre de l'offre de preuve formulée ne seraient pas en mesure de faire des déclarations utiles à ce sujet.

Il y a dès lors encore lieu de rejeter l'offre de preuve telle que libellée sur ce point.

En l'absence d'autres éléments de nature à établir l'implication de P.) dans ce fait de vol de carburant, le tribunal conclut que la société anonyme SOC. 1) SA n'a pas établi le grief invoqué.

A cela s'ajoute que le fait que le requérant a été étonné lorsqu'il a été confronté à des faits de vol ne saurait constituer un motif grave justifiant une modification d'un élément substantiel du contrat de travail.

Aucun fait de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail n'étant établi en cause, il y a lieu de retenir que la résiliation du contrat de travail par le requérant, motivée par le refus d'accepter la modification du contrat de travail, constitue un licenciement abusif.

Par conséquent, P.) pourra prétendre au paiement de dommages et intérêts.

Quant à l'indemnisation

Quant au préjudice matériel

D'après le décompte versé au tribunal à l'audience du 3 mai 2016, le requérant demande au tribunal de fixer à douze mois la période de référence au cours de laquelle sa perte de revenus serait à mettre en relation causale avec le licenciement et réclame à titre d'indemnisation de son dommage matériel, déduction faite des revenus touchés au cours de la période visée, le montant de 21.534,29.- euros.

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

P.) soutient qu'après le licenciement il a cherché activement un nouvel emploi et qu'il a pu retrouver un emploi dès le 9 septembre 2014.

A l'appui de sa demande il verse plusieurs réponses négatives qui lui ont été envoyées suite à des candidatures posées.

La partie défenderesse conteste la demande.

Le tribunal rappelle que 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 nouvel emploi, le salarié étant obligé à faire des efforts nécessaires pour trouver un emploi en remplacement.

Au vu du fait que le requérant a trouvé un nouveau poste de travail dès le 9 septembre 2014, il y a lieu de considérer qu'il a fait les efforts nécessaires pour se repositionner sur le marché de l'emploi.

Le tribunal considère par ailleurs que la période de référence cesse au moment où le salarié a trouvé un nouvel emploi.

Au vu du décompte versé, et en tenant compte d'une période de référence qui couvre la période du 1^{er} août 2014 au 9 septembre 2014, il y a dès lors lieu de dire la demande fondée pour le montant de 4.660,77.- euros (3.679,56 + (3.679,56 x 8/30)).

Quant au préjudice moral

En ce qui concerne les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral, ceux-ci sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracas causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances du licenciement.

Compte tenu des circonstances de la résiliation de son contrat de travail, de l'âge du requérant et de son ancienneté de 22 ans auprès de la partie défenderesse, le tribunal fixe ex aequo et bono à 4.000.- euros le montant devant revenir au requérant du chef de son préjudice moral.

Quant à l'indemnité de préavis et l'indemnité de départ

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

Aux termes du décompte versé à l'audience, le requérant réclame encore une indemnité de départ d'un montant de 22.077,36.- euros, correspondant à 6 mois de salaire et une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 22.077,36.- euros.

La partie défenderesse conclut à l'irrecevabilité de ces demandes pour être des demandes nouvelles, non contenues dans la requête.

Une demande est nouvelle lorsqu'elle saisit le juge d'une prétention qui n'était pas déjà soit expressément, soit implicitement, exprimée dans l'acte introductif d'instance. Celui-ci délimite en effet l'étendue du litige en déterminant ses éléments constitutifs, à savoir les parties, l'objet et la cause. Toute demande présentée en cours d'instance et qui diffère de la demande introductive par l'un de ces trois éléments est par conséquent irrecevable (CSJ, 24 septembre 1998, N° [20974](#) du rôle).

Force est de constater que, dans sa requête, P.) s'est limité à réclamer indemnisation de ses préjudices matériel et moral du chef de licenciement abusif. Il s'est, en des termes généraux, réservé le droit d'augmenter sa demande en cours d'instance, sans pour autant faire valoir de prétentions concrètes, déterminées ou déterminables, à titre d'indemnités de départ ou d'indemnité de préavis.

Le tribunal considère que les demandes en paiement d'une indemnité de départ et d'une indemnité compensatoire de préavis ne constituent pas des demandes accessoires à la demande en dommages-intérêts pour licenciement abusif, tel que le soutient le requérant, dès lors que même si le licenciement ouvre droit à l'indemnité de départ et à l'indemnité compensatoire de préavis au profit du salarié qui en remplit les conditions d'attribution, toujours est-il que les demandes afférentes diffèrent par leur objet et leur cause de la demande en dommages-intérêts pour licenciement abusif dans laquelle elles ne pouvaient donc être implicitement comprises, de sorte que ces demandes non contenues dans la requête, qui délimite le cadre du litige, et formulées pour la première fois en cours d'instance sont à déclarer irrecevables pour constituer des demandes nouvelles (cf. CSJ, 13 mai 2004, n° 27888 ; CSJ 20 novembre 2008, n° 32839 et 32840).

Quant à la gratification de l'année 2014

Le requérant conclut encore à la condamnation de la partie défenderesse au montant de 3.679,56.- euros à titre de gratification de l'année 2014 non payée.

La société anonyme SOC. 1) SA s'oppose à cette demande au motif que P.) resterait en défaut de prouver que cette gratification lui serait effectivement due.

En effet, le tribunal constate que le droit à cette gratification ne résulte d'aucune pièce du dossier. Dans ces conditions le requérant est à débouter de cette demande.

Quant à l'exécution provisoire

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

Conformément à l'[article 148](#) alinéa 3 du nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

En l'occurrence, les dommages-intérêts ne constituent pas des créances salariales, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

Quant aux demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure

Ni la partie requérante, ni la partie défenderesse n'ayant justifié en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge l'entière des frais non compris dans les dépens, il y a lieu de dire non fondées leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la requête en la forme ;

donne acte à P.) de l'augmentation de sa demande relative à l'indemnisation de son préjudice matériel et de la diminution de sa demande relative à l'allocation d'une indemnité de procédure ;

dit qu'en date du 18 juillet 2014, la société anonyme SOC. 1) SA a substantiellement modifié une clause essentielle du contrat de travail de P.) en défaveur de celui-ci ;

dit qu'en démissionnant son poste de travail le 31 juillet 2014 P.) a refusé cette modification ;

partant dit que la résiliation par P.) de son contrat de travail constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L.124-11 du Code du travail ;

déclare le licenciement abusif ;

dit la demande de P.) relative au dommage matériel fondée ;

partant condamne la société anonyme SOC. 1) SA à payer à P.) le montant de 4.660,77.- euros, avec les intérêts au taux légal à compter du 2 octobre 2014, jusqu'à solde ;

dit la demande de P.) relative au dommage moral fondée ;

partant condamne la société anonyme SOC. 1) SA à payer à P.) le montant de 4.000.- euros, avec les intérêts au taux légal à compter du 2 octobre 2014, jusqu'à solde ;

dit les demandes de P.) relatives au paiement d'une indemnité de départ et d'une indemnité compensatoire de préavis irrecevables ;

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.

dit la demande de P.) relative au paiement de la gratification de l'année 2014 non fondée ;

partant en déboute ;

déclare non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure ;

partant en déboute ;

condamne la société anonyme SOC. 1) SA aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

Joëlle GEHLEN, président,

Jeff JÜCH, assesseur-employeur,

Alain FICKINGER, assesseur salarié,

Sabrina HÜTTNER, greffier,

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Joëlle GEHLEN, juge de paix, président, et ont le président et le greffier signé le présent jugement.

Fourni par Castegnaro. Tous droits réservés

Ce document ne constitue pas un avis légal ou fiscal. L'information contenue dans ce document (i) est d'une nature générale et n'est pas destinée à répondre à des besoins ou problèmes spécifiques de personnes physiques ou morales. (ii) n'est pas nécessairement complet, exhaustif, exact ou mis à jour et dès lors ne peut servir de base à une quelconque prise de décision.

Legitech, ses partenaires et ses contributeurs ne peuvent être tenus responsables des erreurs ou omissions éventuellement contenues dans le présent document, de toute perte ou autre conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans ce document.