

N° 1423/2019
du 8 novembre 2019

Audience publique du huit novembre deux mille dix-neuf

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit

dans la cause entre

A.), sans emploi, demeurant à B-(...), (...),

partie demanderesse, comparant par Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg ;

et

la société anonyme SOC1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(...), (...), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

partie défenderesse, représentée par Maître Claude SPEICHER, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch.

=====
Composition :

METZLER Claude, juge de paix, président du tribunal du travail de Diekirch

Marc HIRT, demeurant à Ettelbruck, assesseur-salarié

FAUTSCH Victor, demeurant à Wiltz, assesseur-employeur

les deux dûment assermentés

SCHACKMANN Sandra, greffier
=====

FAITS :

Sur la base d'une requête déposée au greffe de la Justice de paix de Diekirch en date du 26 juin 2018, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique

du vendredi, 28 septembre 2018 à 9.45 heures, en la salle des audiences de la Justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

Après trois remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 3 mai 2019 et les débats eurent lieu comme suit :

Maître David GIABBANI, représentant la partie demanderesse, donna lecture de la requête introductive de l'instance et exposa le sujet de l'affaire.

Maître Claude SPEICHER, représentant la partie défenderesse, fut entendu en ses moyens de défense.

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré.

Le 7 juin 2019, date à laquelle le prononcé avait été fixé, le tribunal a ordonné la rupture du délibéré et refixé l'affaire pour continuation des débats à l'audience du 11 octobre 2019.

A cette date, l'affaire a été reprise en délibéré et le tribunal rendit à l'audience de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé

l e j u g e m e n t q u i s u i t :

Par requête régulièrement déposée au greffe de la Justice de paix de Diekirch en date du 26 juin 2018, A.) demanda la convocation de la société anonyme **SOC1.)** S.A. à comparaître devant le tribunal du travail de et à Diekirch aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec préavis intervenu à son égard en date du 30 mars 2018 et de voir condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

| | |
|----------------------|--------------------|
| Domage matériel | 37.522,16.-euros ; |
| Domage moral | 14.070,81.-euros ; |
| Indemnité de départ | 4.690,27.-euros ; |
| Indemnité de préavis | 18.761,08.-euros ; |

Total : 75.044,32.-euros,

avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requête tend encore à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 3 mai 2019, la requérante a renoncé à l'indemnité de départ et à l'indemnité de préavis, celles-ci ayant entretemps été payées par l'ancien employeur.

Acte lui en est donné.

A cette audience, elle a encore informé le tribunal qu'elle diminuait sa demande relative au dommage matériel subi au montant de 14.546,91.-euros correspondant au salaire touché au courant de trois mois déduction faite des indemnités de chômage perçues.

A l'audience du 11 octobre 2019, la requérante a encore diminué sa demande indemnisation du dommage matériel au montant de 1.388,71.-euros.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Faits :

A.) a, par contrat à durée indéterminée du 17 juillet 2009, été engagée par la société anonyme **SOC1.)** S.A en qualité de juriste d'entreprise.

Par courrier recommandé du 30 mars 2018, **A.)** a été licenciée avec un préavis de quatre mois, préavis prenant cours le 1^{er} avril 2018 et expirant le 31 juillet 2018.

Par courrier recommandé du 16 avril 2018, la requérante a contesté la résiliation de son contrat de travail et a demandé à titre subsidiaire et conservatoire la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier recommandé du 16 mai 2018 la société anonyme **SOC1.) S.A.** a répondu dans les termes suivants :

(...)

Par courrier du 15 juin 2018, la requérante a contesté les motifs invoqués par la société défenderesse.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa requête, la requérante soutient qu'elle revêtait au moment son congédiement, la fonction de délégué-suppléant et qu'en raison de cette qualité, l'article L.415-10 du code du travail lui donnait la possibilité d'agir soit en nullité de son licenciement, soit de réclamer des dommages-intérêts alors que le licenciement intervenu serait abusif de plein droit en raison de cette protection, sans qu'il fallait par la suite analyser le fond de l'affaire.

En ordre subsidiaire, elle soutient que les motifs invoqués manqueraient de la précision requise par la loi et la jurisprudence, et conteste également le caractère réel et sérieux des faits allégués par son ancien employeur.

Elle demande au tribunal de retenir une période de référence de trois mois à partir de la fin du délai de préavis auquel elle pourrait prétendre et de faire droit à ses demandes indemnitaires.

La société défenderesse de son côté estime que la requérante avait effectivement le choix de demander soit la nullité du licenciement intervenu, soit de réclamer des dommages-intérêts en raison du caractère abusif du licenciement.

Elle soutient cependant que le texte de l'article L.415-10 du code du travail ne rendrait pas automatiquement abusif le licenciement d'un délégué en raison de cette qualité.

Le congédiement ne devait partant pas être déclaré abusif de plein droit.

Sur le fond de l'affaire, elle soutient que la lettre de motivation répondrait aux exigences de précision requise par la loi et la jurisprudence. Les faits

invoqués seraient de surcroît réels et justifieraient amplement le licenciement avec préavis de la salariée.

Pour établir la réalité des faits invoqués et plus précisément des retards, elle formule une offre de preuve et verse des attestations testimoniales.

En ordre subsidiaire, elle conteste les montants réclamés, soutenant que A.) n'aurait pas subi de dommage spécifique en raison de sa qualité de délégué suppléant.

Son dommage moral serait d'ailleurs encore très limité, alors qu'elle aurait déjà entre le 15 février et le 23 mars 2018, postulé pour d'autres postes de travail, soit à un moment où elle n'était pas encore licenciée.

La demande relative au dommage moral, devrait de ce fait être déclarée non fondée. En ce qui concerne la demande relative au dommage matériel, elle estime qu'il conviendrait de réduire la période de référence à de plus justes proportions.

Elle serait de surcroît couverte par la période de préavis.

Elle n'aurait d'ailleurs pas subi de préjudice matériel alors qu'elle aurait été en congé de maladie et ce même après la fin de son préavis.

En termes de réplique, A.) demande au tribunal de rejeter l'offre de preuve, alors qu'elle estime que son ancien employeur ne lui aurait jamais reproché ses retards, ceux-ci n'étant pas précisés dans la lettre de motivation, mais bel et bien seulement la prise de bec du 22 janvier 2018.

Motifs de la décision

Quant au licenciement d'un délégué suppléant

Il résulte de l'arrêté de Monsieur le Ministre du Travail du 14 décembre 2015 que A.) revêtait depuis cette date la fonction de membre suppléant de la délégation du personnel de la société anonyme **SOC1.)** S.A., de sorte qu'elle bénéficiait au moment de son licenciement d'une protection spéciale contre le licenciement.

En effet aux termes de l'article L.415-10 (2) du code du travail « *Les délégués visés ci-dessus ne peuvent, sous peine de nullité, faire l'objet d'un licenciement ou d'une convocation à un entretien préalable, même pour faute grave, pendant toute la durée de la protection légale.*

Dans le mois qui suit un licenciement, le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien ou, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12.(...)

Le délégué qui n'a pas exercé le recours prévu à l'alinéa 2 peut demander au tribunal de constater la cessation du contrat au jour de la notification du licenciement ainsi que la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant également compte du dommage spécifique subi par le licenciement nul en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L.521-3 à partir de la date du licenciement.

L'action judiciaire en réparation d'une éventuelle résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement.

L'option entre les deux demandes figurant aux alinéas 2 et 4 est irréversible.

(...)

(4) En cas d'invocation d'une faute grave, le chef d'entreprise a la faculté, dans le respect des dispositions prévues au paragraphe 3 de l'article L.121-6, de notifier une mise à pied au délégué. Cette décision doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au délégué et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résolution judiciaire pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à

compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Pendant les trois mois suivant la date de la notification, le délégué conserve son salaire ainsi que les indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre si le contrat était maintenu. Ces salaires, indemnités et autres avantages restent définitivement acquis au délégué. »

En l'espèce, l'employeur a procédé au licenciement avec préavis d'un délégué-suppléant, cette hypothèse ne lui étant pas ouverte par le texte, la loi précisant une procédure spécifique à suivre dans le cas de la commission d'une faute grave par un des membres de la délégation, mais n'abordant pas la possibilité d'un licenciement avec préavis.

Par contre l'article 415-10 (2) prévoit expressis verbis dans son premier alinéa que les délégués ne peuvent sous peine de nullité, faire l'objet d'un licenciement ou d'une convocation à un entretien préalable, même pour faute grave, pendant toute la durée de la protection légale, ce qui permet de considérer qu'un licenciement avec préavis est à exclure de facto.

Cette constatation se justifie d'ailleurs par la protection spéciale du délégué alors qu'analyser le fond de l'affaire, en se penchant sur la question de la précision et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués, et constater le cas échéant la régularité du congédiement, permettrait à l'employeur de contourner la protection spéciale dédiée au délégué par le texte et de le faire partir facilement de l'entreprise, sans passer par la procédure spécialement prévue.

Dans ce contexte, le tribunal de ce céans estime d'ailleurs que l'analyse par analogie par rapport à la femme enceinte ne pourrait ce faire, alors que la femme enceinte est protégée pendant une période relativement brève en raison de son statut personnel, alors que le délégué est protégé pendant une période prolongée en raison de sa fonction et non de sa personne.

Cette solution se justifie encore par le fait que le nouveau texte a donné au membre de la délégation la possibilité d'opter pour la nullité de son

licenciement, ou de l'action en allocation de dommages-intérêts, permettant ainsi au délégué ne souhaitant plus réintégrer son ancien poste auprès de son ancien employeur, pour une raison ou une autre, d'être dédommagé de son préjudice subi.

Au vu des développements qui précèdent, le licenciement avec préavis de **A.)** est à déclarer abusif.

Quant aux demandes indemnitaires :

- Quant au préjudice matériel

A l'audience des plaidoiries, **A.)** a réduit sa demande, réclamant à l'heure actuelle que le montant de 1.388,71.-euros à titre de son préjudice matériel en tenant compte pour ce faire d'une période de référence de trois mois courant du 31 juillet 2018 au 31 octobre 2018, des indemnités de chômage et des indemnités pécuniaires de maladie.

La société défenderesse conteste le dommage matériel réclamé en soutenant que la période de référence serait partiellement couverte par la période de préavis.

Elle estime que la requérante aurait perçu des indemnités pécuniaires de maladie, après la fin de son préavis, de sorte que sa demande devrait de ce fait être déclarée non fondée.

Elle aurait d'ailleurs retrouvé un emploi à partir du 1^{er} septembre 2018, de sorte que son dommage matériel serait de ce fait encore nul.

En tout état de cause, elle demande à voir réduire le montant réclamé.

Si l'indemnisation du salarié-membre de la délégation du personnel, dont le licenciement a été déclaré abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec la résiliation abusive de son contrat de travail doit être pris en compte pour fixer le préjudice matériel.

En l'espèce, la requérante verse une foulée de candidatures faites entre le mois de janvier 2018 et le mois d'octobre 2018.

Au vu de ce qui précède, de la situation sur le marché de l'emploi, de l'âge de la requérante, née en 1973, ainsi que de la nature de l'emploi recherché, le tribunal du travail fixe à cinq mois à partir de la notification du licenciement, la période de référence au cours de laquelle la perte de revenus de la requérante est à mettre en relation causale avec le licenciement intervenu.

Dans la mesure où les premiers quatre mois de la période de référence sont couverts par la période de préavis, seule la période entre le 1^{er} août 2018 et le 31 août 2018 donne droit à dédommagement.

Au vu des données fournies lors des audiences de plaidoiries, le salaire que A.) aurait dû toucher au courant de cette période s'élève à 4.690,27.-euros. Il résulte cependant des pièces de la Caisse nationale de Santé qu'elle a touché des indemnités pécuniaires de maladie à hauteur de 4.807,53.-euros pour le mois en question.

La demande en obtention de dommages et intérêts pour préjudice matériel subi doit partant être déclarée non fondée.

- Quant au préjudice moral

Le préjudice moral est destiné à réparer les soucis de la requérante pour son avenir professionnel et sa situation financier ainsi que l'atteinte à sa dignité.

Au vu de la longue ancienneté de la requérante, des circonstances particulières du licenciement, mais en tenant également compte du fait que la requérante était à la recherche d'un nouveau poste de travail depuis le 15 février 2018, la demande doit être déclarée fondée ex æquo et bono pour le montant de 4.500.-euros.

Quant à l'indemnité de procédure

A.) réclame l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de faire droit à la demande et de lui allouer ex æquo et bono la somme de 500.-euros.

PARCES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort,

- reçoit** la requête en la forme ;
- se déclare** compétent pour en connaître ;
- donne** acte à **A.)** qu'elle renonce à ses demandes en paiement d'une l'indemnité de départ, respectivement en paiement d'une indemnité de préavis ;
- donne** acte à **A.)** de la réduction de sa demande à titre de dommage matériel ;
- constate** la cessation abusive du contrat de travail;
- déclare** non fondée la demande de **A.)** tendant au paiement de dommages-intérêts pour préjudice matériel ;
- déclare** fondée la demande de **A.)** tendant au paiement de dommages-intérêts pour préjudice moral et fixe le montant devant lui revenir de ce chef ex æquo et bono à la somme de 4.500.- euros ;
- condamne** la société anonyme **SOC1.) S.A.**, à payer à **A.)** la somme de 4.500.-euros avec les intérêts légaux à partir du 26 juin 2018, jour de la demande en justice jusqu'à solde,

déclare fondée la demande de A.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 500.-euros ;

condamne la société anonyme **SOC1.)** S.A., à payer à A.) la somme de 500.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne la société anonyme **SOC1.)** S.A., aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Claude METZLER, Juge de paix de et à Diekirch, siégeant comme Président du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assistée de la greffière Sandra SCHACKMANN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Diekirch, et qui ont signé le présent jugement.

Claude METZLER

Sandra SCHACKMANN