

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du neuf juin deux mille vingt-trois

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

PERSONNE1.), éducatrice diplômée, demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Claude SPEICHER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg ;

et

l'association sans but lucratif Asbl ORGANISATION1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, sinon par qui de droit, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Alain BINGEN, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch ;

en présence de :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, L- 1352 Luxembourg 4, rue de la Congrégation ;

partie intervenante, comparant par Maître Conny MÜLLER, en remplacement de Maître Lucien WEILER, les deux avocats à la Cour, les deux demeurant à Diekirch.

=====
Composition :

METZLER Claude, juge de paix, président du tribunal du travail de Diekirch
SERRES Raymond, demeurant à Reisdorf, assesseur-salarié
FAUTSCH Victor, demeurant à Wiltz, assesseur-employeur
les deux dûment assermentés
SCHACKMANN Sandra, greffier

=====

FAITS :

Sur la base d'une requête du 1^{er} février 2023, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du vendredi, 10 mars 2023 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.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 10 mars 2023, l'affaire fut refixée à l'audience publique du 12 mai 2023 où elle fut utilement retenue de sorte que les débats eurent lieu comme suit :

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

Maître Alain BINGEN, représentant la partie défenderesse, fut entendu en ses moyens de défense.

Maître Conny MÜLLER, représentant l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, fut entendue en ses revendications.

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et 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 le 1^{er} février 2023 au greffe de la Justice de Paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, l'association sans but lucratif ORGANISATION1.) à comparaître devant le tribunal du travail pour voir constater le caractère abusif du licenciement avec préavis intervenu le 17 octobre 2022 à son égard et pour le faire condamner aux montants suivants :

Indemnité compensatoire de congé	3.632,72.-euros ;
----------------------------------	-------------------

Heures supplémentaires	782,43.-euros ;
Préjudice matériel	6.000.-euros ;
Préjudice moral	6.000.-euros ;

Total : 16.415,15.-euros,
avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante réclame en ordre subsidiaire, la somme de 6.042,07.-euros en raison de l'irrégularité formelle du licenciement.

Elle conclut encore à l'exécution provisoire du jugement à intervenir et à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Par la même requête, elle a mis en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG pris en sa qualité de gestionnaire du fonds pour l'emploi pour lui faire déclarer commun le jugement à intervenir.

La requête régulière en la forme est à déclarer recevable.

Faits :

La requérante a été engagée suivant contrat de travail à durée indéterminée en date du 1^{er} septembre 2021 en qualité de « encadrement des enfants du groupe et tous les travaux nécessaires en relation avec cette charge ».

Par courrier recommandé du 17 octobre 2022, elle a été licenciée avec un préavis commençant à courir le 1^{er} novembre 2022 pour se terminer le 31 décembre 2022.

La requérante a demandé les motifs à la base de ce licenciement, courrier auquel l'employeur a répondu le 18 novembre 2022 dans les termes suivants :

« lettre de motifs »

Par courriers du 24 novembre 2022 respectivement du 23 janvier 2023, la requérante a contesté le congédiement intervenu.

Moyens et prétentions des parties

PERSONNE1.) conteste la précision des motifs invoqués. Les motifs invoqués ne seraient par ailleurs ni réels ni sérieux. Elle conteste ainsi formellement avoir quitté son poste de travail les 18 et 19 juillet 2022 à des fins privées mais soutient qu'elle aurait dû se rendre au magasin ENSEIGNE1.) à la demande des supérieurs hiérarchiques, à savoir PERSONNE2.) et PERSONNE3.) pour y acheter du matériel pour le foyer, achats (du 18 juillet 2022) qui auraient par ailleurs également été payés avec la carte bancaire dudit foyer. Elle aurait reçu l'ordre des supérieurs d'emmener une étudiante pour réaliser les achats pour le compte du foyer.

Elle fait valoir qu'elle aurait dû encore quitter son poste à la demande de PERSONNE2.) et de PERSONNE3.) pour se rendre à la librairie ENSEIGNE2.) à Diekirch pour y acquérir du matériel pour le projet « mini Diekirch ». La facture pour lesdits achats lui aurait par la suite été remboursée par PERSONNE3.).

La requérante soutient ensuite, en ce qui concerne le reproche en relation avec le rangement du grenier, que PERSONNE2.) et PERSONNE3.) lui auraient donné l'ordre de ce faire avec l'assistance de deux étudiantes. Elle conteste avoir jeté des objets de par la trappe du grenier.

Elle conteste par ailleurs formellement le reproche en relation avec l'encadrement des enfants dont le contrat d'accueil n'avait pas encore été signé, avant le 15 septembre 2022, en expliquant qu'elle n'aurait pas à s'occuper du volet administratif du foyer.

Ce motif manquerait encore de la précision requise.

PERSONNE1.) estime que l'employeur serait resté en défaut d'indiquer le motif réel à la base de son renvoi en soutenant qu'elle aurait dû supporter un calvaire à partir du moment où elle avait annoncé qu'elle allait se marier. Son employeur aurait dans un premier temps refusé de lui accorder le congé pour son mariage. Elle aurait dû subir par la suite des remarques désobligeantes de la part de ses supérieures hiérarchiques en la personne de PERSONNE2.) et de PERSONNE3.), de sorte qu'elle estime que son employeur aurait voulu se défaire d'elle. Elle soutient que le licenciement serait intervenu en raison d'un problème de compatibilité.

Elle conclut sur base des développements qui précèdent au caractère abusif du licenciement intervenu et demande au tribunal de faire droit à ses demandes indemnitaires, tout en précisant qu'il serait problématique pour elle de retrouver un nouvel emploi à la suite de ce licenciement dans le même milieu.

Les demandes en relation avec le congé non pris et les heures supplémentaires seraient établies sur base des pièces versées.

En ordre subsidiaire, elle réclame l'allocation d'un mois de salaire en raison de l'irrégularité formelle du licenciement. A ce titre, elle soutient que la convention collective applicable prévoyait un entretien préalable, entretien lors duquel l'employeur aurait dû la confronter avec les motifs à la base de l'éventuel licenciement, ce qu'il n'aurait cependant pas fait. L'employeur ne lui aurait présenté que des motifs fallacieux sans invoquer les motifs réels. Elle demande de ce fait de faire droit à cette demande.

La partie défenderesse de son côté estime que les motifs auraient été indiqués avec la précision requise. Ils seraient par ailleurs réels et sérieux et justifieraient le licenciement avec préavis de la requérante qui n'aurait eu qu'une ancienneté d'une année au moment du congédiement.

Elle soutient qu'un problème d'intégration aurait existé à la suite de l'engagement de PERSONNE1.) et dans la mesure où ce problème se serait aggravé au fil du temps, il aurait fallu à un moment donné prendre une décision.

Pour établir la réalité des motifs invoqués, elle formule une offre de preuve.

A titre subsidiaire, et dans l'hypothèse où le licenciement intervenu serait déclaré abusif, elle souligne que la requérante aurait bénéficié d'une dispense de travail jusqu'à la fin de la période de préavis, de sorte que le dommage subi devrait être limité à cette date.

Elle se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne le congé non pris, mais conteste la demande formulée par la requérante au titre des heures supplémentaires en invoquant la fiche de salaire du mois de septembre 2022.

Elle conteste ensuite la pièce n° 12 versée par PERSONNE1.), en relation avec les heures supplémentaires.

L'irrégularité formelle est également contestée. L'employeur fait valoir qu'il aurait correctement réalisé cet entretien, lors duquel les motifs auraient été fournis à PERSONNE1.). A ce titre, il formule encore une offre de preuve pour établir ces faits.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, déclare exercer son recours en vertu de l'article L.521-4 du code du travail. Il sollicite la condamnation de partie défenderesse sinon de la partie malfondée au litige à lui rembourser le montant de 19.820,91.-euros correspondant aux indemnités de chômage avancées à PERSONNE1.) et donne encore à considérer que la requérante bénéficierait actuellement toujours des indemnités de chômage. Il réclame encore la majoration du taux d'intérêt et se réserve le droit d'augmenter sa demande.

Motivation

Quant à la précision

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

Le tribunal constate que les reproches en relation avec les trois abandons de postes au courant du mois de juillet 2022 sont indiqués avec la précision requise.

La partie défenderesse fait ensuite état du fait que la requérante se serait enfermée avec deux étudiants au grenier pour le ranger en date du 18 juillet 2022. Ces faits sont encore décrits avec la précision nécessaire.

Il est ensuite reproché à la requérante d'avoir jeté en date du 28 juillet 2022 des affaires par la trappe d'accès du grenier, en touchant lors de cette action Madame PERSONNE4.), et en risquant de blesser d'autres personnes.

Dans la mesure où l'employeur omet de préciser la nature des objets que la requérante aurait prétendument jetés par le trou d'accès, et qu'il ne précise pas autrement les blessures de Madame PERSONNE4.), il y a lieu d'écarter ce motif pour manque de précision.

En ce qui concerne en fin de compte le reproche en relation avec l'encadrement des enfants avant le 15 septembre 2022, sans qu'un contrat d'accueil n'aurait existé, l'employeur reste en défaut de mentionner tant les noms des enfants que les dates de survenance de ces faits, de sorte qu'il y a encore lieu d'écarter ce reproche en raison de son caractère imprécis.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs invoqués

L'article L. 124-5 (2) du code du travail impose que les motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doivent être réels et sérieux.

En dehors de toute faute, le comportement ou plus généralement la situation personnelle du salarié peut constituer une gêne importante pour le bon fonctionnement de l'entreprise et justifier, à ce titre, le licenciement.

A ce titre, il y a lieu de constater en relation avec le reproche du rangement du grenier qu'un autre salarié était nécessairement impliqué dans ces faits, alors que l'employeur admet qu'une tierce personne a fermé l'accès au grenier de l'extérieur. Ces faits sont partant à écarter des débats en raison de l'absence du caractère sérieux, alors qu'une majeure partie de la responsabilité pour ces faits incombe à cette tierce personne, ayant matériellement rendu possible la fermeture.

En ce qui concerne ensuite les faits d'abandon de poste survenus les 18, 19 et 20 juillet 2022, contestés par PERSONNE1.), il appartient à l'employeur d'établir ces faits.

A ce titre, il formule une offre de preuve. Dans la mesure où celle-ci est pertinente et concluante, il y a lieu de surseoir à statuer quant au surplus des demandes.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la demande en la forme,
se déclare compétent pour en connaître ;
donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, de son recours exercé en application de l'article L.521-4 du code du travail ;

avant tout autre progrès en cause :

admet l'association sans but lucratif ORGANISATION1.) à prouver par l'audition des témoins :

- 1) PERSONNE3.), demeurant à B-ADRESSE3.),
- 2) PERSONNE2.), demeurant à L-ADRESSE4.),
- 3) PERSONNE5.), demeurant à L-ADRESSE5.)
- 4) PERSONNE6.), demeurant à L- ADRESSE6.),
- 5) PERSONNE7.), demeurant à B-ADRESSE7.),
- 6) PERSONNE8.), demeurant à L- ADRESSE8.),
- 7) PERSONNE9.), demeurant à L- ADRESSE9.),

pour les entendre sur les faits suivants :

« *Offre de preuve* »

fixe jour, heure et lieu pour

- 1) l'enquête au **mercredi, 5 juillet 2023 à 09.00 heures** dans la salle, d'audience n° 2 de la Justice de Paix à Diekirch,
- 2) la contre-enquête au **mercredi, 20 septembre 2023 à 09.00 heures**, dans la salle d'audience n° 2 de la Justice de Paix à Diekirch,

fixe	le délai endéans duquel la liste des témoins à entendre lors de la contre-enquête devra être déposée jusqu'au <u>15 août 2023</u> ,
commet	la Présidente du tribunal du travail pour procéder à ces mesures d'instruction,
sursoit	à statuer sur les demandes pour le surplus,
fixe	la continuation des débats à l'audience publique du <u>vendredi, 20 octobre 2023, à 09.45 heures, salle 1.</u>
réserve	les autres demandes et les frais.

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 du greffier 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