

N° 1305/2023
du 13 novembre 2023

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du 13 novembre 2023

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch, Grand-Duché de Luxembourg, dans la composition

Sonja STREICHER	juge de paix, président
John BLUM	assesseur - salarié
Victor FAUTSCH	assesseur - employeur
Monique GLESENER	greffier

a rendu le jugement qui suit dans la cause entre

PERSONNE1.), serveuse, demeurant à B-ADRESSE1.),

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

et

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par conseil d'administration actuellement en fonctions,

partie défenderesse, comparant par Maître Christian BILTGEN, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

ainsi que

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, 4, rue de la Congrégation, à L-1352 Luxembourg,

partie intervenante, comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, non présent à l'audience.

Procédure :

Sur base d'une requête déposée au greffe de la justice de paix de Diekirch en date du 2 mars 2023, les parties ont été convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi, 27 mars 2023 à 9.00 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 27 mars 2023, l'affaire a été fixée au 19 juin 2023 et ensuite au 30 octobre 2023 pour plaidoiries, où elle a alors paru utilement avec les débats comme suit:

Maître Alain BINGEN, comparant pour la partie demanderesse, a exposé le sujet de l'affaire et a développé ses moyens.

Maître Christian BILTGEN, représentant la partie défenderesse, a fourni ses réponses.

Maître Claudio ORLANDO, intervenant pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès-qualités, a informé le tribunal par son courrier du 27 octobre 2023 que sa partie n'a pas de revendications.

Sur ce tribunal a pris l'affaire en délibéré et il rend à l'audience de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé

le jugement qui suit:

Par requête déposée le 2 mars 2023 au greffe de la justice de paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.), pour voir constater le caractère abusif du licenciement avec effet immédiat intervenu le 20 décembre 2022 à son égard et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme totale de 25.880,22 euros à titre de dommages et intérêts avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Par la même requête, PERSONNE1.) a mis en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

La requête régulière en la forme est à déclarer recevable.

Par son courrier du 27 octobre 2023 le mandataire de l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal qu'il n'avait pas de revendications à formuler dans le cadre du présent dossier.

Acte lui en est donné.

Faits

PERSONNE1.) est entrée au service de la société anonyme SOCIETE1.), en qualité de serveuse avec effet au 1^{er} juillet 2016.

Par courrier recommandé du 20 décembre 2022, la société anonyme SOCIETE1.) a procédé au licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.), courrier conçu dans les termes suivants :

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

(lettre de L. insérée)

Par courrier daté du 23 février 2023 de son avocat, PERSONNE1.) a contesté son congédiement.

Moyens et prétentions des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement intervenu en soutenant en premier lieu que la lettre de licenciement ne satisferait pas à l'exigence de précision prévue par le code du travail et la jurisprudence en la matière.

Elle conteste par ailleurs tant la matérialité que la réalité et la gravité des reproches invoqués.

Elle requiert la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants :

Indemnité compensatoire de préavis	11.104,18 euros
Indemnité de départ	2.776,04 euros
Préjudice matériel	7.500,00 euros
Préjudice moral	4.500,00 euros

L'employeur conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.).

Il est en effet d'avis que la lettre de licenciement remplirait le critère de précision requis et il considère encore que les motifs invoqués à la base du licenciement du requérant seraient réels et sérieux.

Quant au bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de licenciement, l'employeur estime qu'ils seraient établis au vu des pièces et attestations testimoniales produites en cause.

A titre subsidiaire, pour le cas où le tribunal viendrait à la conclusion que le licenciement serait abusif, la société anonyme SOCIETE1.) conteste les demandes indemnitaires formulées par PERSONNE1.) tant en principe que quant au quantum.

Motifs de la décision

Quant au bien-fondé du licenciement

Quant à la précision des motifs du licenciement :

Aux termes de l'article L.124-10 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.

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 de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,
- et elle doit finalement permettre aux juridictions d'apprécier la gravité du ou des reproches et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

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.

En l'espèce, il résulte en substance de la lettre du 20 décembre 2022 que la société anonyme SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) une multitude d'insuffisances professionnelles et collégiales et se plaint encore du comportement du compagnon de la salariée.

Un employeur, qui après avoir constaté un comportement fautif d'un salarié, lui fait parvenir un avertissement, ne peut invoquer ledit comportement dans le cadre d'un licenciement que s'il établit d'autres faits postérieurs à celui qui a fait l'objet d'un avertissement.

L'employeur ne saurait en effet fonder un licenciement sur le seul fait de son salarié qui, en un premier stade, ne lui a pas paru d'une telle gravité telle que cette mesure ultime lui ait paru utile.

Si un même fait ne peut donc être sanctionné deux fois en ce sens que s'il a fait l'objet d'un avertissement, il ne peut plus ultérieurement motiver un licenciement, il en est autrement si le salarié a commis depuis le dernier avertissement une nouvelle faute, auquel cas l'employeur peut invoquer, en complément de ce nouveau grief, un grief déjà sanctionné par un avertissement.

Les faits sanctionnés par les avertissements du 28 novembre 2022 et du 9 décembre 2022 ont dès lors déjà été sanctionnés.

Le comportement agressif du compagnon de la salariée, soit un tiers à la relation contractuelle d'emploi, ne saurait être imputé à PERSONNE1.) pour justifier la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat.

La précision et la réalité des motifs invoqués à la base d'un licenciement sont appréciées par les juridictions pour chaque reproche pris isolément, tandis que le caractère sérieux, la légitimité du congédiement sont toisés et analysés en fonction soit d'un fait unique et isolé mais suffisant pour le justifier ou alors par rapport à plusieurs faits pris dans leur ensemble (en ce sens CSJ, 3e, 2/10/2014, N°40103).

A l'exception de l'incident du 1^{er} décembre 2022 avec PERSONNE2.) concernant la différence de caisse positive et qui ne saurait en aucun cas à lui seul justifier un licenciement avec effet immédiat, les faits et reproches sont exposés de manière très générale et vague et sans indication claire des circonstances de temps. Les autres personnes impliquées ne sont pas identifiées.

Certes, conformément L.124-11 (3) du code du travail, l'employeur, qui a la charge de la preuve des faits reprochés au salarié, peut en cours d'instance apporter des précisions supplémentaires par rapport aux motifs énoncés.

Cette faculté ne le dispense pourtant pas de se conformer aux exigences de précision des articles L.124-5 et L.124-10 du même code.

En effet, la possibilité offerte à l'employeur d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés ne saurait être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs, et la possibilité de compléter les précisions fournies ne peut suppléer à une absence de précision originaire des motifs énoncés.

En l'espèce, il convient de constater que l'employeur a en réalité ajouté des motifs au cours de la procédure.

Or, pour qu'il y ait possibilité de compléter les précisions fournies dans la lettre de licenciement, les motifs doivent donc avoir été originairement fournis avec précision ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

C'est à tort que l'employeur tente de s'exonérer de son obligation de précision par le fait que la salariée ait habituellement, systématiquement et « toujours » adopté ce genre de comportement.

Par conséquent, il convient de déclarer abusif le licenciement de PERSONNE1.), intervenu en date du 20 décembre 2022, étant donné que l'imprécision des motifs équivaut à une absence de motifs.

Quant à l'indemnisation

Indemnité compensatoire de préavis

PERSONNE1.) a partant droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à quatre mois de salaire.

Le montant réclamé de ce chef résultant à suffisance de droit des pièces versées en cause, il y a lieu de l'allouer.

Il y a cependant lieu d'en déduire les allocations de chômage perçues durant la période de décembre 2022 à mars 2023, soit le montant brut de 5.523,96 euros.

Il convient de rappeler à cet égard que l'indemnité compensatoire de préavis constitue un « substitut de salaire » (cf. Doc. parl., n° 3222, commentaire des articles, page 22 ; Cour d'appel, III, 16.03.2017, n° du rôle 42 799; 23.11.1995, n° du rôle 16850).

Le salarié ne saurait être indemnisé deux fois, de sa perte de revenus pour une même période (cf. Cour d'appel, III, 12.11.2020, n° du rôle CAL-2020-00272).

La somme redue à PERSONNE1.) s'élève dès lors à (11.104,18 - 5.523,96=) 5.580,22 euros.

Indemnité de départ

Eu égard à l'ancienneté de services continus de PERSONNE1.) auprès du même employeur et aux dispositions de l'article L. 124 - 7. (1) et (3) du code du travail, lui accordant une indemnité de départ d'un mois, la demande est fondée à concurrence du montant réclamé de 2.776,04 euros.

Préjudice matériel

La demande en paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel est à abjurer alors qu'une période de quatre mois, couverte par l'allocation de l'indemnité compensatoire de préavis, aurait dû suffire au requérant à se procurer un nouvel emploi.

Préjudice moral

Les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracasseries 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.

La partie défenderesse conteste ce chef de la demande dans son principe et dans son quantum.

PERSONNE1.) étant restée en défaut d'établir la réalité et le quantum de son préjudice, sa demande est à déclarer non fondée.

PAR CES MOTIFS

Le tribunal du travail de Diekirch, siégeant en matière de contestations entre salariés et employeurs, statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme,

se déclare compétent pour en connaître,

la **déclare** partiellement fondée, partant,

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 20 décembre 2022,

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de quatre mois,

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ de un mois,

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel,

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral,

partant :

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme brute de (5.580,22 + 2.776,04 =) **8.356,26 euros** avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, 2 mars 2023, jusqu'à solde,

déclare la demande de PERSONNE1.) non fondée pour le surplus, partant en **déboute**,

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de l'absence de revendications à formuler dans le cadre du présent dossier,

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

Ainsi fait, jugé et prononcé à l'audience publique dudit tribunal du travail de Diekirch, en la salle des audiences de la justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", date qu'en tête et ont le président et le greffier signé le jugement.