

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du dix-neuf janvier deux mille vingt-quatre

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 graduée, demeurant à L-ADRESSE1.),

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

et

l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE GOESDORF, établie à L- 9653 Goesdorf, Op der Driicht, 1, y représentée par son collègue des bourgmestre et échevins actuellement en fonctions,

partie défenderesse, comparant par Maître Daniel BAULISCH, 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, demeurant à Diekirch.

=====
Composition :

METZLER Claude, juge de paix, président du tribunal du travail de Diekirch
SERRES Raymond, demeurant à Reisdorf, assesseur-salarié

SCHERBER Marcia, demeurant à Bridel, 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 9 mars 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, 22 septembre 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 22 septembre 2023, l'affaire fut refixée à l'audience publique du 27 octobre 2023 et du 22 décembre 2022 où elle fut utilement retenue de sorte que les débats eurent lieu comme suit :

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

Maître Daniel BAULISCH, 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 9 mars 2023 au greffe de la Justice de Paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, l'administration communale de Goesdorf à comparaître devant le tribunal du travail pour voir constater le caractère abusif du licenciement avec préavis intervenu le 22 décembre 2022 à son égard et pour le faire condamner aux montants suivants :

Préjudice matériel

7.500.-euros ;

Préjudice moral

10.000.-euros ;

Total : 17.500.-euros,
avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

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.

A l'audience du 22 décembre 2023, l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, a informé le tribunal de ce qu'il entend exercer son recours en vertu des dispositions de l'article L.521-4 du Code du travail et de ce qu'il demande la condamnation de l'employeur, à lui rembourser le montant de 31.823,19.-euros à titre des indemnités de chômage, avec les intérêts légaux tels que de droit. Il requiert encore la majoration du taux d'intérêt de trois points.

Il y a lieu de lui en donner acte.

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} mars 2012 en qualité d'éducatrice graduée et a pris à partir du 25 juillet 2018 la fonction de chargée de direction de la maison relais de la commune de ADRESSE2.).

Par courrier recommandé du 22 décembre 2022, elle a été licenciée avec un préavis commençant à courir le 1^{er} janvier 2023 pour se terminer le 30 juin 2023. L'employeur lui a accordé par le même courrier la dispense de travail.

La requérante a demandé, en date du 27 décembre 2022, les motifs à la base de ce licenciement, courrier auquel l'employeur a répondu le 20 janvier 2023 dans les termes suivants :

“lettre”

Par courrier du 20 février 2023, la requérante a contesté le congédiement intervenu.

Moyens et prétentions des parties

PERSONNE1.) conteste la précision des motifs invoqués. A ce titre, elle estime que l'employeur serait resté en défaut de préciser les faits, et le nom des personnes impliquées. Aucune indication ne serait fournie sur ce qui se serait réellement passé lorsqu'elle se trouvait en congé.

Elle conteste ensuite les motifs à la base du congédiement en soutenant que ceux-ci ne seraient par ailleurs ni réels ni sérieux. Ainsi elle soutient que le collègue des bourgmestre et échevins ne l'aurait pas informée des événements survenus durant son congé, de sorte qu'elle était obligée de rechercher elle-même des informations. Il serait partant faux de lui reprocher un manque de communication, alors qu'elle-même n'avait pas été informée en concret sur l'incident survenu au courant de son congé. Par ailleurs, l'administration communale aurait été informée dès le 6 décembre 2022 de l'incident survenu dans la maison relais, de sorte qu'on ne saurait valablement lui reprocher de ne pas informer son employeur.

Le chapitre 7 du règlement interne sur le fonctionnement de la maison relais invoqué par l'employeur prévoyait les relations avec les parents, de sorte qu'on ne saurait l'invoquer à son encontre.

Elle estime qu'après dix ans de bons et loyaux services sans qu'elle n'ait reçu le moindre avertissement, l'employeur invoquerait des faits qui de par leur gravité ne permettraient pas de justifier un licenciement. Par ailleurs, il s'agirait d'un fait unique.

Elle conclut de ce fait au caractère abusif du licenciement et demande au tribunal de faire droit à ses demandes indemnitaires.

Dans ce contexte, elle donne à considérer qu'elle travaillait dans un domaine sensible, et qu'elle n'aurait jusqu'à présent pas retrouvé un nouveau poste de travail.

Elle aurait gagné 5.700.-euros net en tant que chargée de direction. Actuellement, elle recevrait des indemnités de chômage à hauteur de 4.300.-euros net, ce qui constituerait chaque mois une perte de 1.400.-euros.

Elle demande au tribunal au vu de ces éléments de prendre acte de l'augmentation de sa demande au titre du dommage matériel, réclamant à l'heure actuelle la somme de 10.000.-euros.

Elle maintient ensuite sa demande en relation avec le préjudice moral subi en donnant à considérer qu'elle était choquée par la décision de son employeur de la licencier pour les faits en question, qu'elle ne considère pas comme suffisamment graves.

L'administration communale de Goesdorf de son côté estime que le licenciement devrait être déclaré régulier. La lettre des motifs serait suffisamment précise et les faits invoqués justifieraient le renvoi intervenu.

Ainsi il serait dans ce contexte reproché à une des éducatrices de la maison relais d'avoir exercé des violences sur un enfant. Il ne serait cependant pas normal que la chargée de direction qui aurait été mise au courant de l'incident, aurait omis d'en avertir le collège des bourgmestre et échevins.

L'enfant en question aurait présenté des marques rougeâtres au niveau du cou et de la nuque, de sorte qu'il aurait été nécessaire de clarifier les faits, au lieu d'essayer de protéger l'éducatrice impliquée. Il ne serait pas possible que les parents refuseraient suite à cet incident et au comportement mis à jour par la chargée de direction, d'inscrire leurs enfants à la maison relais. En l'espèce, l'éducatrice en question se serait rendue coupable d'une infraction pénale, et la réaction de la chargée de direction de la maison relais serait hautement critiquable.

A l'appui de ses dires et pour établir les faits, elle formule une offre de preuve.

En ordre subsidiaire et pour autant que le tribunal retiendrait le caractère abusif du licenciement intervenu, elle demande de réduire les montants à allouer à de plus justes proportions.

PERSONNE1.) soutient en termes de réplique qu'il y aurait lieu de rejeter l'offre de preuve formulée pour défaut de pertinence. Elle s'oppose ensuite à l'audition des membres du collège des bourgmestre et échevins, dans la mesure où ceux-ci sont à considérer comme parties au litige.

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 motifs invoqués sont rédigés dans des termes très généraux. Ainsi, l'employeur reste en défaut d'indiquer le nom des personnes impliquées, et le déroulement des faits survenus lors du congé de la requérante. Bien que l'employeur ait indiqué ne pas vouloir se prononcer sur ces faits, il indique cependant que ceux-ci sont en relation directe avec le licenciement de la requérante. L'indication précise est cependant essentielle aux yeux du tribunal pour permettre à la partie requérante de juger utile d'intenter une action judiciaire, respectivement de pouvoir préparer ses arguments, mais aussi au tribunal de juger le caractère sérieux des motifs invoqués.

Le licenciement intervenu le 22 décembre 2022 à l'égard de PERSONNE1.) est partant à déclarer abusif pour défaut de précision des motifs invoqués.

Quant aux demandes indemnitaires

- Quant au préjudice matériel

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, PERSONNE1.) avait une ancienneté de service de dix ans au moment du licenciement. Elle a justifié avoir activement recherché un emploi de remplacement au courant de son préavis. Le tribunal retient sur base des éléments du dossier une période de préavis de trois mois commençant à courir à la fin du préavis.

Sur base des pièces du dossier et des déclarations de la requérante à l'audience, il y a lieu de constater que la requérante a touché au courant des mois de juillet et d'août 2023 des indemnités de chômage d'un montant de 6.270,60.-euros brut par mois, et qu'elle a touché auprès de son ancien employeur la somme de 9.306,90.-euros brut. Elle a partant subi au courant des deux mois en question un préjudice matériel de 3.036.-euros x 2=6.072.-euros brut.

Elle a ensuite touché au courant du mois de septembre 2023, des indemnités de chômage à hauteur de 6.427,33.-euros brut, de sorte qu'elle a subi une perte matérielle de 2.879,57.-euros pour ce mois par rapport à son ancien salaire.

En conclusion, la demande de la requérante est à déclarer fondée à hauteur de la somme de 8.951, 57.-euros brut.

- Quant au préjudice moral

PERSONNE1.) demande au tribunal de fixer la somme de 10.000.-euros au titre du préjudice moral subi.

En tenant compte des circonstances concrètes dans lequel le licenciement est intervenu, le tribunal estime décide de fixer l'indemnité devant revenir de ce chef à la requérante à 4.000.-euros.

Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

L'article L.521-4 (8) du code du travail dispose que « dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt ».

Compte tenu du caractère abusif du licenciement et des indemnités de chômage d'un montant de (6.270,60 + 6.270,60 + 6.427,33 =) 18.968,53.-euros versées à PERSONNE1.) pendant la période de référence retenue, le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, est fondé contre l'administration communale de Goesdorf pour la somme de 18.968,53.- euros brut.

Il convient partant de condamner l'administration communale de Goesdorf à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG le montant de 18.968,53.-euros brut avec les intérêts légaux à partir du 22 décembre 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde.

L'ETAT réclame encore la majoration du taux d'intérêt.

D'après l'article 15 de la loi du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts d'argent, « en cas de condamnation, le tribunal ordonnera, dans le jugement, à la demande du créancier, que le taux de l'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la signification du jugement ».

Cette demande doit partant être déclarée fondée.

Succombant, l'administration communale de Goesdorf est à condamner aux frais et dépens de l'instance.

PARCES MOTIFS :

le tribunal du travail de Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort ;

| | |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| reçoit | la demande, |
| se déclare | compétent pour en connaître ; |
| donne | acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG de sa demande ; |
| donne | acte à PERSONNE1.) de l'augmentation de la demande au titre du préjudice matériel ; |
| déclare | le licenciement avec préavis intervenu le 22 décembre 2022 à l'égard de PERSONNE1.) abusif; |
| déclare | fondées la demande de PERSONNE1.) tendant à l'obtention de dommages intérêts pour préjudice matériel et moral à hauteur de 8.951, 57.-euros brut et de 4.000.-euros net ; |
| condamne | l'administration communale de Goesdorf à payer à PERSONNE1.) les sommes de 8.951, 57.-euros brut et de 4.000.-euros net avec les intérêts légaux à partir du 9 mars 2023, date de la demande en justice jusqu'à solde ; |
| reçoit | le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour le Développement de l'Emploi, en la forme; |
| déclare | le recours fondé à concurrence de la somme de 18.968,53.-euros brut ; |
| condamne | l'administration communale de Goesdorf à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour |

l'Emploi, la somme de 18.968,53.-euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, soit le 22 décembre 2023 jusqu'à solde;

dit que le taux d'intérêt sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement ;

condamne l'administration communale de Goesdorf 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 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