

N° 395/2024
du 15 avril 2024

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du 15 avril 2024

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.), femme de ménage, demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse et partie défenderesse sur reconvention, comparant par Maître Alain BINGEN, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

et

la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) S.à.r.l.-S., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

partie défenderesse et partie demanderesse par reconvention, comparant par Maître Franck SIMANS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, venant en représentation de la société Etude d'Avocats GROSS & Associés s.à r.l., établie à L-2155 Luxembourg, 78, Mühlenweg,

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 Kelly DA SILVA ALVES, avocat, en remplacement de Maître Lucien WEILER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Diekirch.

Procédure :

Sur base d'une requête déposée au greffe de la justice de paix de Diekirch en date du 26 juin 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, 18 septembre 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 18 septembre 2023, l'affaire a été fixée au 11 décembre 2023 et ensuite au 11 mars 2024 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 Franck SIMANS, représentant la partie défenderesse, a fourni ses réponses.

Maître Kelly DA SILVA ALVES, en remplacement de Maître Lucien WEILER, intervenant pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès-qualités, a été entendue en ses 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 26 juin 2023 au greffe de la justice de paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) S.à.r.l-S., pour voir constater le caractère abusif du licenciement avec effet immédiat intervenu le 24 mai 2023 à son égard et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme totale de 6.114,21 euros à titre de dommages et intérêts avec les intérêts légaux à partir du jour 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.

A l'audience du 11 mars 2024, la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) S.à.r.l-S. a sollicité reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure 1.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

A l'audience du 11 mars 2024, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a demandé au tribunal de condamner la partie succombant au fond du litige du chef des causes sus-énoncées à procéder au règlement de la somme de 7.724,26 euros, avec les intérêts légaux à partir des décaissements respectifs, sinon de la demande en justice jusqu'à solde, alors qu'il s'agit d'une résiliation avec effet immédiat.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du présent jugement.

Acte lui en est donné.

Faits

PERSONNE1.) est entrée au service de la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) S.à.r.l-S., en qualité de femme de ménage avec effet au 1^{er} décembre 2022.

Par courrier recommandé du 24 mai 2023, la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) S.à.r.l-S. a procédé au licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.), courrier conçu dans les termes suivants :

*

*

*

*

*

(document inséré)

Par courrier daté du 6 juin 2023 du syndicat ORGANISATION1.), PERSONNE1.) a contesté son congédiement.

Moyens et prétentions des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement intervenu.

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

Elle explique qu'elle aurait été engagée pour une durée de travail de 20 heures par semaine, soit 80 heures par mois et que l'employeur lui aurait systématiquement fait prêter un surplus d'heures sans payer les suppléments applicables, que ce soit pour des heures supplémentaires ou encore des jours fériés travaillés.

Pour le mois en question, elle aurait, en date du 23 mai 2023, déjà presté 98,25 heures. Comme le contrat de travail prévoirait que l'accord de la salariée serait requis pour prêter plus d'heures que prévu dans le contrat de travail, elle aurait tout simplement fait usage de son droit de ne pas marquer son accord pour des heures supplémentaires. En aucun cas cela ne saurait justifier un licenciement avec effet immédiat.

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

Indemnité compensatoire de préavis	2.614,21 euros
Préjudice matériel	2.500.- euros
Préjudice moral	1.000.- 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 de la requérante seraient réels et sérieux.

Il s'agirait en l'occurrence d'un refus de travail caractérisé ayant sérieusement perturbé le fonctionnement de l'entreprise. Le calcul de la salariée serait par ailleurs erroné et elle n'aurait en date du 23 mai 2023 pas encore atteint le nombre d'heures de travail prévues par le contrat de travail.

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

A titre subsidiaire, pour le cas où le tribunal viendrait à la conclusion que le licenciement serait abusif, la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) S.à.r.l-S. 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.

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

A l'examen de la lettre de licenciement, il convient de constater que le motif y est énoncé avec une précision suffisante. En l'espèce, tant le fait reproché que les circonstances de nature à justifier leur gravité résultent à suffisance de la lettre de motivation, le mandataire de la salariée ayant d'ailleurs pris position de manière circonstanciée par rapport aux reproches dans sa requête et lors de ses plaidoiries et n'ayant pas formulé de contestations à cet égard.

Quant aux caractère réel et sérieux du motif de licenciement :

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur, conformément à l'article L.124-11 (3) du code du travail.

En l'espèce, la réalité de l'incident relaté dans la lettre de licenciement n'est pas contestée.

L'article L.124-10 (2) du code du travail prévoit qu'« *est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.*

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement. »

Caractérisent la faute grave les comportements de nature à nuire au bon fonctionnement de l'entreprise, incompatibles avec celui-ci ou bien encore susceptibles de perturber l'organisation de l'entreprise ou de lui causer un grave préjudice.

Ainsi, les fautes professionnelles de nature à engager la responsabilité de l'employeur, voire à mettre en cause la réputation de l'entreprise, faits de nature à entraîner la perte de confiance de l'employeur, sont considérées comme une faute grave. Aussi, les manquements professionnels d'un salarié sont-ils constitutifs de faute grave, s'ils sont conscients, réitérés et surtout lorsqu'ils sont susceptibles d'entraîner des conséquences préjudiciables pour l'employeur.

L'employeur reproche à sa salariée un seul acte d'insubordination ayant résulté en un licenciement avec effet immédiat, la salariée ayant refusé de prester son travail en date du 23 mai 2023 et pour le reste du mois en cours.

Le contrat de travail prévoit que « *La durée hebdomadaire de travail est de 20 heures/semaine, répartie à convenir entre les parties* ».

Si la salariée a dépassé son temps de travail préalablement à la semaine du 23 mai 2023, il y a lieu de considérer qu'elle y a marqué son accord.

Si elle était en désaccord avec le calcul de la rémunération, il aurait convenu de saisir le tribunal du travail pour y faire valoir ses revendications financières.

En aucun cas ne peut-il être toléré qu'une salariée refuse tout simplement en milieu de semaine, après n'avoir presté que 10 de ses 20 heures de travail hebdomadaire, de se présenter au travail pour le reste du mois.

Par son comportement, PERSONNE1.) a nécessairement perturbé le bon fonctionnement du service et cela a légitimement entraîné la perte de confiance de l'employeur, justifiant ainsi un renvoi avec effet immédiat.

Le licenciement du 24 mai 2023 est à déclarer justifié sur base des éléments figurant au dossier.

Il y a partant lieu de débouter PERSONNE1.) de l'ensemble de ses demandes en lien avec le licenciement.

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

A l'audience du 11 mars 2024, le mandataire de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a demandé au tribunal de condamner la partie succombant au fond du litige du chef des causes sus-énoncées à procéder au règlement de la somme de 7.724,26 euros, avec les intérêts légaux à partir des décaissements respectifs, sinon de la demande en justice jusqu'à solde, alors qu'il s'agit d'une résiliation avec effet immédiat.

L'article L.521-4 du code du travail, sur lequel se base la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, prévoit, en son paragraphe (6) ce qui suit :

« (6) Le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié ou non justifiée la démission du salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel «ou des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur»¹ condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision. »

La relation de travail entre PERSONNE1.) et la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) S.à.r.l-S. a pris fin le 24 mai 2023. Il résulte des pièces versées que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a versé des indemnités de chômage à PERSONNE1.) à partir du mois de juillet 2023 et jusqu'au mois de janvier 2024 inclus.

La demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, dirigée contre PERSONNE1.) est à déclarer fondée pour la somme réclamée de 7.724,26 euros.

¹ complété par la loi du 8 avril 2018

Quant à l'indemnité de procédure :

La société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) S.à.r.l-S. a réclamé l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) S.à.r.l-S. n'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens à sa charge, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure est à rejeter.

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,

déclare le licenciement avec effet immédiat du 24 mai 2023 fondé et justifié, partant,

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement de dommages-intérêts en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail, à savoir ses demandes en indemnisation des dommages moral et matériel et sa demande à titre d'indemnité compensatrice de préavis partant en **déboute**,

déclare fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, dirigée contre PERSONNE1.),

partant **condamne** PERSONNE1.) à rembourser à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG la somme de **7.724,26 euros**, avec les intérêts légaux à partir des décaissements respectifs,

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

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) S.à.r.l-S. sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, partant en **déboute**,

condamne PERSONNE1.) 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.