

N° 521/2024  
du 13 mai 2024

Texte pseudonymisé

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

### Audience publique du 13 mai 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.)**, sans état connu, demeurant à L-ADRESSE1.),

**partie demanderesse et partie défenderesse sur reconvention**, comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

et

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.)**, 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 Melanie LOPES, avocat, en remplacement de Maître Patricia JUNQUEIRA DE OLIVEIRA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

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 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 14 décembre 2021, 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, 31 janvier 2022 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 31 janvier 2022, l'affaire a été fixée au 20 juin 2022 pour plaidoiries et ensuite refixée à d'itératives reprises pour être utilement retenue lors de l'audience publique du 29 avril 2024, où les débats ont eu lieu comme suit:

Maître Sandrine LENERT-KINN, comparant pour la partie demanderesse, a donné lecture de la requête introductive d'instance et développé ses moyens.

Maître Melanie LOPES, en remplacement de Maître Patricia JUNQUEIRA DE OLIVEIRA, représentant la partie défenderesse, a fourni ses réponses.

Maître Kelly 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 14 décembre 2021 au greffe de la justice de paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) pour voir constater le caractère abusif du licenciement avec préavis intervenu le 29 octobre 2020 à son égard et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme totale de 28.000.- euros à titre de dommages et intérêts avec les intérêts légaux à partir du 29 octobre 2020, date du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, sinon à partir de toute autre date à fixer par le tribunal, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) sollicite en outre la condamnation de la défenderesse au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et sa condamnation au frais et dépens de l'instance.

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 29 avril 2024, PERSONNE1.) a réduit sa demande en obtention de dommage matériel à 2.603,57 euros en prenant en compte une période de référence de 6 mois et la déduction des indemnités de chômage et autres revenus perçus.

Acte lui en est donné.

A l'audience du 29 avril 2024, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) 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 29 avril 2024, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a déclaré régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article L.521-4 du code du travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancées par lui à PERSONNE1.).

Il a demandé la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à lui rembourser les indemnités de chômage perçues par PERSONNE1.) qui s'élèvent à 2.462,42 euros brut pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mai 2021 avec les intérêts légaux à partir à partir des décaissements respectifs, sinon de la demande en justice jusqu'à solde.

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 SOCIETE1.), en qualité de aide-éducatrice avec effet au 20 janvier 2012.

Par lettre recommandée datée du 29 octobre 2020, PERSONNE1.) a été licenciée avec un préavis prolongé de cinq mois commençant à courir le 1<sup>er</sup> novembre 2020 et expirant le 31 mars 2021.

Par suite de la demande de motifs formulée par la salariée par courrier du 2 novembre 2020, l'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement par lettre recommandée datée du 2 décembre 2020. Le courrier est conçu dans les termes suivants :

\*

\*

\*

\*

\*

\*

\*

\*

\*

\*

\*

\*

\*

\*

\*

(lettre de motivation)

PERSONNE1.) a, par un courrier du « organisation » du 16 décembre 2020, contesté les motifs de son licenciement.

### Moyens et prétentions des parties

En premier lieu, PERSONNE1.) critique la lettre de motivation du 2 décembre 2020 pour ne pas être suffisamment précise. Elle conteste en outre les motifs invoqués dans la lettre de motivation qui, selon elle, ne seraient ni réels ni sérieux et encore fallacieux.

Elle considère dès lors que le licenciement intervenu en date du 29 octobre 2020 serait abusif et elle requiert la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants :

Préjudice matériel	2.603,57 euros
Préjudice moral	8.000.- euros

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

Il est en effet d'avis que la lettre de motivation 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.

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.

Il a encore formulé, à titre subsidiaire et pour autant que de besoin, une offre de preuve par témoins afin de prouver les reproches contenus dans la lettre de motivation du licenciement.

Cette offre de preuve reprend les termes du courrier des motifs.

Enfin, en ce qui concerne les revendications financières de PERSONNE1.), l'employeur les conteste toutes 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.124-5 du code du travail :

*« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.*

*(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux... »*

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exactes et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5(2) précité permet 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 abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

La partie défenderesse formule dans la lettre de motivation du congédiement trois reproches à l'encontre de la requérante, à savoir des absences régulières pour maladie et congés pour raisons familiales en 2019 et 2020, un manque de flexibilité et des manquements à ses obligations professionnelles, incluant le non-respect des règles de fonctionnement de l'entreprise, l'insuffisance professionnelle et la mauvaise qualité du travail.

En ce qui concerne le premier reproche relatif aux absences, la partie défenderesse mentionne le nombre d'heures d'absence respectives pour 2019 et 2020 (année particulière au niveau sanitaire) en invoquant très sommairement les conséquences sur l'organisation du service sans cependant fournir aucun détail sur les dates et durées des absences, ni des soucis précis (avec indication des circonstances) que les absences de la requérante auraient causés.

Ce reproche ne remplit dès lors pas les critères de détail et de précision requis.

Elle lui reproche ensuite un manque de flexibilité en faisant référence aux « deux premières semaines de septembre » sans précision de l'année, durant lesquelles l'employeur aurait demandé à la requérante de faire la fermeture du groupe des Poussins (bébés), mais que la requérante s'en serait « plainte » (sans cependant qu'un refus catégorique de la salariée ne soit invoqué) « obligeant » ainsi l'employeur de mettre « une éducatrice en plus pour les trente dernières minutes (de 18h à 18h30) » sans autres précisions quant aux circonstances et aux noms des salariés ayant dû travailler à ce moment.

Il est ensuite fait référence à un entretien entre la salariée et la gérante de la crèche concernant un changement d'horaire à brève échéance le samedi pour le lundi, alors que l'employeur a appris en date du 14 octobre 2020, qu'« une collègue » (sans autre précision) était testée positive et cela avait eu pour conséquence que « 5 des 8 éducatrices » (sans autres précisions), auraient dû être en isolement chez elles. Lors de cette entretien la gérante aurait demandé à la requérante de venir plus tard le lundi et donc de fermer la crèche à 18.30 heures, mais la requérante aurait répondu que l'employeur ne pourrait pas lui donner un changement d'horaire le samedi pour le lundi.

A la lecture du texte, il apparaît que le deuxième motif n'est pas énoncé avec la précision requise.

En ce qui concerne ensuite le dernier reproche relatif aux manquements aux obligations professionnelles de la requérante, la partie défenderesse est également restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs les circonstances de fait et de temps ayant entouré ce reproche. Il est simplement renvoyé à des rapports de PERSONNE2.) sans que ceux-ci ne soient joints au courrier et il est constaté « un manque de respect à l'égard de vos collègues, des enfants et des parents » sans autres précisions. Finalement, il est fait référence à l'absence de la requérante à une formation en date du samedi 28 septembre 2019.

Ce dernier reproche n'a partant pas non plus été indiqué avec précision dans la lettre de motivation.

Il résulte des considérations qui précèdent que les motifs du licenciement n'ont pas été indiqués avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

L'imprécision des motifs équivalant à l'absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante en date du 29 octobre 2020 est abusif.

Il n'y a en conséquence plus lieu d'analyser les autres moyens des parties au litige relatifs au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

### Quant à l'indemnisation

#### *Préjudice matériel*

La demande en paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel est à abjurer, alors qu'une période de préavis de cinq mois aurait dû suffire à la requérante à se procurer un nouvel emploi.

#### *Préjudice moral*

Le montant pour préjudice moral subi par PERSONNE1.) du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu de son ancienneté et ses fonctions ainsi que des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré, *ex aequo et bono* à la somme de 2.000.- euros.

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

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a déclaré régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article L.521-4 du code du travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancées par lui à PERSONNE1.).

Il demande la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie qui aurait succombé au fond, à lui payer la somme de 2.462,42 euros avec les intérêts légaux à partir des décaissements respectifs sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il est fait référence à la décision quant au fond du litige ayant déclaré abusif le licenciement de la salariée mais sans prendre en compte de période de référence au-delà de la période de préavis.

Il importe encore de préciser que le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, ne peut pas porter sur l'indemnité allouée au salarié licencié au titre du préjudice moral (Cour de Cassation, 25 février 2010, n°10/10).

Puisque PERSONNE1.) ne se voit pas indemniser son dommage matériel, la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, est à déclarer non fondée.

### Quant aux indemnités de procédure :



PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

PERSONNE1.) 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.

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

Au vu de l'issue du litige, sa demande 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,

**donne acte** à PERSONNE1.) qu'elle réduit sa demande en obtention de dommage matériel à 2.603,57 euros,

**reçoit** la demande en la forme,

**se déclare compétent** pour en connaître,

la **déclare** partiellement fondée, partant,

**déclare** abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 29 octobre 2020,

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral subi pour un montant évalué *ex aequo et bono* à 2.000.- euros et non fondée pour le surplus,

partant :

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme brute de **2.000.- euros** avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, 14 décembre 2021, jusqu'à solde,

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

**déclare** non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, contre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, partant en **déboute**,

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

**condamne** la société à responsabilité limitée 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.