Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 287/2025
E-TRAV-157/22

Audience publique du 4 février 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

- partie demanderesse - comparant par Maître Manon FORNIERI, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., ayant son siège social L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

- partie défenderesse - comparant par Maître Karim SOREL, avocat à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 8 septembre 2022, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 17 octobre 2022, date à laquelle l'affaire fut fixée au 2 janvier 2023.

Après huit remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 6 janvier 2025.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé,

le jugement

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 8 septembre 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants de :

- Préjudice matériel : 7.479,66 €
- Préjudice moral : 10.000,00 €

soit en tout 17.479,66 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Elle réclama encore une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La demande, déposée dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 6 janvier 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, la requérante déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel au montant de 5.326,54 €.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 1er janvier 2021, elle est entrée aux services de la société défenderesse en qualité d'agent de sécurité.

Elle explique que par courrier du 30 mars 2022, elle s'est vu licencier moyennent préavis.

Elle explique encore que suite à sa demande du 5 avril 2022 tendant à obtenir les motifs à la base de la résiliation de son contrat de travail, l'employeur lui a fait parvenir un courrier de motivation du 8 avril 2022 faisant état d'un prétendu absentéisme habituel pour raisons de santé ainsi que d'une attitude non professionnelle.

PERSONNE1.) explique avoir contesté contre ledit licenciement suivant courrier du 7 juillet 2022, les motifs n'ayant pas été énoncés avec la précision requise.

Elle reproche plus particulièrement à l'employeur de n'avoir indiqué ni les périodes d'absence reprochées, ni l'impact desdites absences sur l'organisation de l'entreprise en général et de son équipe en particulier.

Elle lui reproche encore de n'avoir fourni aucune précision en ce qui concerne sa prétendue attitude non professionnelle.

PERSONNE1.) considère ensuite que l'absentéisme invoqué ne constitue pas, en l'espèce, un motif réel et sérieux de licenciement.

Elle fait ainsi valoir, d'une part, que les absences reprochées ont pour l'essentiel été causés par ses conditions de travail déplorables, sa responsable d'équipe ayant fait preuve, depuis le mois de janvier 2021, de comportements inhabituels et inappropriés à son égard, assimilables à du harcèlement moral.

Or, elle explique que malgré une dénonciation écrite du 30 juin 2021, l'employeur n'a rien fait afin de faire cesser lesdits comportements, cette absence de réaction de sa part ayant causé dans le chef de la salariée une altération de sa santé mentale et psychique - confirmée par une attestation médicale du 2 mai 2022 - et partant son arrêt maladie pour « troubles anxio-dépressifs sévères » en lien avec son vécu au travail.

La requérante considère d'autre part qu'au vu de l'absence de réaction à son courrier de dénonciation du 30 juin 2021, il n'est pas à exclure que le congédiement constitue en réalité un acte de représailles de l'employeur à son égard pour avoir dénoncé des actes de harcèlement moral.

Elle conteste encore toute désorganisation au niveau de l'entreprise, l'employeur n'ayant pas prouvé avoir dû procéder à une embauche pour la remplacer.

PERSONNE1.) conteste finalement toute attitude non professionnelle de sa part, les attestations versées par l'employeur n'étant pas de nature à confirmer un tel reproche.

Considérant dès lors son congédiement comme étant abusif, la requérante réclame le paiement d'un montant de 5.326,54 € à titre de réparation de son préjudice matériel.

Elle précise que ce montant correspondant à la différence - pendant une période qu'elle demande à voir fixer à trois mois (soit de juin 2022 à août 2022) - entre les salaires qu'elle aurait continué à toucher auprès de son ancien employeur en

l'absence de licenciement, d'une part, et les indemnités de chômage qu'elle admet avoir touchées en France depuis le 4 juillet 2022, d'autre part.

Elle réclame encore la réparation de son préjudice moral évalué à 10.000 €.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. s'oppose à la demande.

Elle estime tout d'abord que les motifs ont été indiqués avec une précision suffisante, la lettre de motivation indiquant tant la nature que la portée des faits reprochés.

En ce qui concerne l'absentéisme, elle considère en effet que la seule indication de la durée totale des absences ainsi que du nombre d'arrêts maladie permet - même en l'absence d'indication de périodes précises - d'identifier les absences reprochées, celles-ci étant par ailleurs confirmées par les pièces versées en cause.

Considérant dès lors que ce motif a été indiqué avec une précision suffisante, elle estime être en droit de compléter les informations fournies dans le cadre de la motivation par l'indication de périodes d'absence précises, confirmées par les susdites pièces, celles-ci ne visant pas à pallier l'imprécision des motifs mais constituant de simples précisons complémentaires.

La société défenderesse conclut ensuite au caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

En ce qui concerne l'absentéisme, elle fait valoir que la récurrence des absences pour raisons de santé est établie par quatre certificats d'incapacité en 2021 ainsi que par huit certificats d'incapacité en 2022, les premiers lui attestant 77 et les seconds 129 jours calendaires d'arrêt maladie.

Elle précise par ailleurs que les différentes absences étaient de courte durée.

La société défenderesse fait encore valoir que du fait de la rupture de l'équilibre entre le droit de la salariée d'être malade et le droit de l'employeur de pouvoir compter sur une collaboration suffisamment régulière de sa part, il y a eu une perturbation au niveau de l'entreprise, l'employeur ayant d'une part dû demander des heures supplémentaires en interne sans pouvoir respecter les dispositions de l'article 23 de la convention collective de travail et ayant, d'autre part, dû embaucher du personnel externe au moyen de contrats à durée déterminée.

Elle conteste ensuite toute responsabilité dans les absences de la requérante.

Elle fait ainsi valoir, en ce qui concerne les prétendus actes de harcèlement lui dénoncés, qu'elle a bien procédé à une enquête interne mais que celle-ci n'a pas permis de constater l'existence du harcèlement allégué.

Elle précise encore que le harcèlement dénoncé se trouve en contradiction avec des déclarations écrites de la requérante elle-même aux termes desquelles celle-ci a admis, au courant de l'année 2021, qu'elle n'avait jamais été victime d'harcèlement ou de menaces de la part de sa cheffe d'équipe.

Elle explique finalement que malgré le caractère injustifié de sa dénonciation, la requérante a été informée qu'elle allait bénéficier à partir du mois d'août 2021 d'un transfert vers un autre poste, les maladies successives de la requérante n'étant dès lors pas imputables à l'employeur.

En ce qui concerne le comportement non-professionnel du 15 mars 2022, la société défenderesse conclut également au caractère réel et sérieux du motif en renvoyant à deux attestations testimoniales versées parmi ses pièces.

Considérant dès lors le licenciement comme étant fondé et justifié sur base des seuls éléments du dossier, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. conclut au débouté pur et simple des demandes indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve.

A titre plus subsidiaire, elle s'oppose à l'indemnisation du préjudice matériel, la requérante n'ayant pas établi avoir effectué de recherches d'emploi pendant la période de référence revendiquée.

Elle conclut dès lors au débouté de la demande, sinon à une réduction de la période de référence à de plus justes proportions.

Pour ces mêmes motifs, elle conclut au débouté, sinon à la réduction de la demande relative au préjudice moral.

Motifs de la décision :

Il résulte des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que suivant « avenant au contrat de travail » du 1er janvier 2021, la requérante s'est vu embaucher à durée indéterminée par la société défenderesse en qualité d'agent de sécurité, avec reprise au 9 juillet 2020 de son ancienneté acquise dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée préalable.

Par courrier du 30 mars 2022, elle s'est vu licencier avec le préavis légal du 1er avril 2022 au 31 mai 2022.

Par courrier du 5 avril 2022, elle a demandé les motifs dudit licenciement.

Suivant courrier du 8 avril 2022, l'employeur lui a notifié endéans le délai légal la lettre de motivation suivante :

(FICHIER)

Les parties sont en désaccord quant au caractère précis, réel et sérieux des motifs ainsi communiqués.

Quant à la précision des motifs :

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, l'employeur doit en cas de licenciement avec préavis et sur demande du salarié énoncer avec précision par lettre recommandée le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

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.

Il est admis que l'indication du ou des motifs du congédiement avec préavis doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'en apprécier le caractère légitime ou non et d'en rapporter la fausseté qu'au juge de vérifier si les motifs s'identifient effectivement à ceux énoncés par l'employeur à l'appui du licenciement et si le congédiement est intervenu pour des motifs valables, ou pour des motifs illégitimes ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Il est encore admis que si l'employeur a la faculté d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires, cette faculté ne peut 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 et ne saurait permettre à l'employeur d'indiquer des motifs nouveaux.

Le salarié doit dès lors être mis en mesure, sur base de la seule lettre de motivation, d'identifier clairement les faits qui lui sont reprochés et d'apprécier le caractère légitime des motifs ainsi invoqués ainsi que l'opportunité d'introduire une action en justice au regard des faits qui se trouvent à la base du licenciement.

En l'espèce, il résulte des termes ci-avant reproduits que la requérante se voit reprocher un absentéisme habituel pour raisons de santé, l'employeur ayant indiqué tant le nombre d'arrêts de travail et la durée totale de l'absence reprochée que les circonstances de nature à perturber le bon fonctionnement de l'entreprise.

La lettre des motifs n'a en revanche ni identifié les différentes périodes d'incapacités visées, ni leur durée respective, ni leur caractère successif ou non.

Force est encore de constater que si la société défenderesse a estimé pouvoir apporter en cours d'instance des précisions complémentaires en ce qui concerne les périodes d'absence qu'elle entendait viser, elle n'a toutefois fourni aucune précision à ce sujet, son mandataire s'étant contenté de renvoyer aux pièces versées en cause (pièce n°8 de Maître Karim SOREL) sans donner aucune autre explication.

Or, les documents versés par l'employeur ne correspondent pas aux motifs invoqués dans le courrier de motivation alors qu'ils font état des périodes d'incapacité suivantes :

Certificat du	Période couverte	Jours calendaires
30.06.21	30.06.21 - 15.07.21	16
16.07.21	16.07.21 - 31.07.21	16
30.07.21	30.07.21 - 12.09.21	43
22.10.21	22.10.21 - 31.10.21	10
03.11.21	03.11.21 - 30.11.21	28
01.12.21	01.12.21 - 15.12.21	15
15.12.21	15.12.21 - 31.01.22	16 + 31
02.02.22	02.02.22 - 13.02.22	12
14.02.22	14.02.22 - 28.02.22	15
21.03.22	21.03.22 - 08.04.22	19
08.04.22	08.04.22 - 21.05.22	57

Il en résulte tout d'abord que l'employeur n'a versé que onze arrêts de travail alors pourtant que la lettre de motifs fait état de douze certificats différents.

Le tribunal constate ensuite que le nombre de jours calendaires reprochés aux termes du courrier de motivation (soit 129 jours en 2021 et 77 jours en 2022) ne correspond pas non plus aux jours calendaires couverts par les prédits certificats, ceux-ci étant plus élevés de sorte qu'on ignore qu'elles périodes étaient visées et lesquelles ne l'étaient pas.

Parmi les pièces versées en cause figure encore un certificat couvrant la période du 8 avril 2022 au 21 mai 2022.

Il est toutefois admis que pour être une cause réelle de licenciement, le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture, seuls les motifs ayant été portées à la connaissance de l'employeur au moment du licenciement (et non de sa motivation) étant à prendre en considération.

Or, la lettre des motifs ne permet pas de déterminer si l'employeur a effectivement tenu compte de cette absence – celle-ci ayant débuté le jour même de la lettre des motifs – la non prise en compte de la période ainsi couverte permettant certes de se rapprocher du nombre de jours calendaires invoqués par l'employeur mais réduisant alors à dix le nombre de certificats à prendre en considération (au lieu des douze arrêts invoqués dans la motivation).

Il découle de tout ce qui précède qu'en ce qui concerne l'absentéisme reproché, les indications fournies dans le courrier de motivation ne permettent ni à la salariée, ni au tribunal de déterminer quelles périodes d'absence la société défenderesse voulait véritablement invoquer, l'employeur n'ayant dès lors pas respecté à cet égard les exigences de précision requises par la loi et par la jurisprudence.

Ledit motif n'ayant pas été indiqué avec la précision requise, il n'y a pas lieu d'en tenir compte.

Il en va de même en ce qui concerne le reproche tiré du comportement de la salariée en date du 15 mars 2022, le fait pour l'employeur de s'être contenté de faire état d'un « *profond mécontentement* » du client SOCIETE2.) qui aurait « *déploré une attitude et un manque de professionnalisme* » incompatibles avec les missions qu'elle devait exercer entre 16.00 heures et 20.00 heures ne permettant pas de déterminer les faits concrets que l'employeur avait l'intention de lui reprocher.

La société défenderesse ne pouvant pallier les carences de sa lettre des motifs, il n'y a pas lieu de tenir compte des différentes attestations testimoniales versées par l'employeur.

Pour ces mêmes motifs, il n'y a pas lieu de faire droit à l'offre de preuve formulée à titre subsidiaire.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motivation, le licenciement du 30 mars 2022 est partant à déclarer abusif.

Quant aux dommages et intérêts :

Conformément à l'article L.124-12 (1) du Code du travail, le salarié abusivement licencié peut prétendre à la réparation des préjudices matériel et moral qu'il a subis du fait de son licenciement abusif.

PERSONNE1.) réclame tout d'abord un montant de 5.326,54 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle affirme avoir subi pendant la période du 1er juin 2022 au 31 août 2022.

L'employeur s'oppose à cette demande, la salariée n'ayant pas prouvé avoir effectué une recherche sérieuse d'un nouvel emploi pendant ladite période.

Il y a lieu de rappeler que si l'indemnisation d'un salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement peut donner lieu à réparation. Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement.

Or, il résulte des pièces versées en cause qu'abstraction fait d'une candidature isolée en juin 2022, aucun des documents communiqués par la requérante ne concerne la période de référence telle que revendiquée.

La salariée n'ayant dès lors pas établi l'existence, pendant ladite période, d'un préjudice matériel en lien causal avec son licenciement abusif, il y a lieu de la débouter sa demande.

PERSONNE1.) réclame encore le paiement d'un montant de 10.000 € à titre de préjudice moral.

Il est admis que 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 tracas 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.

Or, si la résiliation du contrat de travail d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépend aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas, ce que la requérante est en l'espèce restée en défaut de faire vu qu'elle n'a pas établi avoir activement cherché un nouvel emploi.

Elle a néanmoins subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salariée qu'il y a lieu, au vu de sa faible ancienneté et de son âge (née en 1992), de limiter à un montant évalué *ex aequo et bono* à 1.200 €.

La requérante n'ayant pas justifié du point de départ des intérêts tels que réclamés au dispositif de sa requête, les intérêts légaux sur le prédit montant ne sont dus qu'à partir de la demande en justice.

Quant à l'indemnité de procédure :

PERSONNE1.) n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, elle ne saurait prétendre au paiement d'une indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

Quant à l'exécution provisoire :

Aux termes de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

La requérante ne s'étant pas vu allouer de salaires et n'ayant pas fait valoir d'autres arguments en faveur de la mesure sollicitée, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

Par ces motifs

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette,
siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés,
statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la requête en la pure forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande relative au préjudice matériel ;

déclare le licenciement du 30 mars 2022 abusif ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel non fondée ;

en déboute ;

dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 1.200 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.200 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 8 septembre 2022, jusqu'à solde ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité de procédure non fondée ;

en déboute ;

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

Frank NEU, juge de paix, président,
Romain LALLEMANG, assesseur-patron,
Joël SCHWINNINGER, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière,

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.