Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 477/2025
E-TRAV-236/23

Audience publique du 24 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 D-ADRESSE1.),

- partie demanderesse - comparant par Maître Stéphanie COLLMANN, avocat à Luxembourg, en remplacement de Maître Stephan WONNEBAUER, avocat à Wasserbillig,

et :

la fondation SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

- partie défenderesse - comparant par Maître Emilie BOHN, en remplacement de Maître Nicolas BAUER, avocats à Sanem.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 13 octobre 2023, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 7 novembre 2023, date à laquelle l'affaire fut fixée au 12 février 2024.

Suite à quatre refixations à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 20 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 13 octobre 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la fondation SOCIETE1.) (ci-après : la SOCIETE1.)), 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 : 50.000 €
- Préjudice moral : 7.000 €

soit en tout 57.000 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

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 20 janvier 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) :

- diminua sa demande relative au préjudice matériel à 10.433,60 €, sinon à 6.357,88 € ;
- augmenta sa demande relative au préjudice moral à 10.000 €.

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 octobre 2019, elle est entrée aux services de la partie défenderesse en qualité d'infirmière-chef de service.

Elle explique que suite à un entretien préalable en date du 7 avril 2023, l'employeur a - suivant courrier du 14 avril 2023 notifié le même jour - procédé à son licenciement avec un préavis du 15 avril 2023 au 14 juin 2023.

Elle explique encore que suite à sa demande du 12 mai 2023 tendant à la communication des motifs dudit congédiement, l'employeur lui a fait parvenir une lettre de motivation du 9 juin 2023.

La requérante explique avoir contesté contre ledit licenciement par courrier du 18 juillet 2023, les motifs n'ayant pas été indiqués avec la précision requise.

Elle fait plus particulièrement valoir :

- que malgré sa longueur (22 pages), la lettre de motivation permet uniquement de déterminer la nature des reproches à savoir, d'une part, de prétendus actes de harcèlement de l'équipe dirigeante, dont elle faisait partie, à l'égard de PERSONNE2.) et de PERSONNE3.) ainsi que, d'autre part, des absences, des retards et des tricheries de cette même équipe dirigeante en ce qui concerne les heures travaillées ;

- que ladite lettre ne permet en revanche pas de connaître les motifs spécifiquement invoqués à son égard, l'employeur ayant licencié l'ensemble de l'équipe dirigeante au moyen d'une seule et même lettre de motivation, sans préciser quel membre de l'équipe était responsable de quel comportement ;

- que par ailleurs, en ce qui concerne le premier motif, ni les indications de l'employeur dans la lettre de motivation, ni les attestations y reproduites des prétendues victimes de harcèlement ne permettent de situer les faits dans le temps avec une précision suffisante ;

- que les faits y indiqués sont par ailleurs incompréhensibles et qu'on s'y perd de manière systématique ;

- que la lettre des motifs est encore ambiguë en ce qui concerne la base légale du harcèlement, l'employeur invoquant tant l'obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail, que la loi du 29 mars 2023 alors même que cette dernière n'est entrée en vigueur qu'après la notification de sa convocation à l'entretien préalable ;

- que cette même imprécision existe encore en ce qui concerne le deuxième motif, l'employeur s'étant limité à des généralités et s'étant contenté de citer des extraits d'attestations testimoniales qui ne citent ni les noms des personnes visées, ni les dates précises des prétendus retards, absences et tricheries ;

- que l'employeur admet d'ailleurs lui-même, dans ladite lettre, ne pas pouvoir donner de dates précises ;

- que dans ces circonstances, la salariée n'a pas pu vérifier si elle était censée travailler les jours en question pour rapporter la preuve contraire des motifs.

PERSONNE1.) conteste ensuite le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

En ce qui concerne le harcèlement moral prétendument subi par PERSONNE2.), elle fait ainsi valoir :

- que l'attestation adverse est dépourvue de toute valeur juridique, le témoin PERSONNE2.) ayant confirmé dans une attestation ultérieure les circonstances dans lesquelles elle a fait sa première déclaration, à savoir que l'employeur l'a forcée de déposer ;

- que le témoin n'a par ailleurs jamais travaillé avec la requérante, dont le binôme était PERSONNE4.), de sorte qu'elle n'a pu être harcelée ;

- qu'à défaut de tout autre élément de preuve, les faits reprochés en rapport avec PERSONNE2.) laissent dès lors d'être prouvés ;

- qu'à titre subsidiaire, les faits attestés ne constituent qu'une appréciation subjective du témoin ;

- que lesdits faits, pour autant qu'ils concerneraient spécifiquement la requérante, ne sont par ailleurs pas suffisants pour constituer un harcèlement moral ;

- que d'ailleurs, la soi-disant victime ne s'est jamais plainte d'une quelconque manière, ni auprès de l'ITM, ni auprès de l'employeur, ni auprès de la requérante elle-même.

En ce qui concerne le harcèlement moral prétendument subi par PERSONNE3.), la requérante fait valoir :

- que ce reproche n'est pas établi ;

- qu'en effet, l'employeur s'est contenté de reproduire de prétendues déclarations orales de la victime ;

- que celles-ci n'étant ni signées par PERSONNE3.), ni confirmées par aucun élément du dossier, le fait y visé laisse d'être établi ;

- que même à supposer que – tel qu'allégué - la prétendue victime se soit vu convoquer à une certaine date par l'infirmière-chef de service PERSONNE5.) pour être entendue quant aux rumeurs qu'elle aurait fait courir au sujet de cette dernière, on ne voit pas en quoi la présence de la requérante à cet entretien constituerait dans son chef un acte de harcèlement moral.

PERSONNE1.) conteste finalement le motif en rapport avec de prétendues heures de travail non prestées en expliquant :

- que son nom n'apparait nulle part ;

- que l'employeur n'a pas établi la période à laquelle lesdits faits auraient eu lieu, aucune date n'ayant d'ailleurs été indiquée dans les motifs ;

- que le listing des présences versé parmi les pièces de l'employeur ne saurait valoir preuve à cet égard, ledit document ayant été créé de manière purement unilatérale ;

- que ledit listing est d'autant moins probant que l'employeur ne dispose pas d'un véritable système de pointage, les badges du personnel ne servant qu'à l'ouverture des portes ;

- que ce moyen technique ne permet dès lors pas, dans tous les cas, de déterminer les entrées et sorties du personnel, l'employeur ayant lui-même admis dans sa motivation qu'il se trouvait dans l'impossibilité de prouver ses allégations ;

- que par ailleurs, on ne saurait reprocher à la requérante d'avoir été absente tous les dimanches, le chargé de direction PERSONNE6.) ayant mis en place un système dans lequel chacune des responsables ne devait être présente qu'une seule fois par mois, la requérante n'ayant jamais manqué son tour ;

- qu'il résulte encore de la lettre des motifs que jusqu'à son licenciement, la requérante bénéficiait d'un système de télétravail de sorte qu'il est normal qu'elle n'était pas toujours physiquement présente ;

- qu'on ne saurait par ailleurs lui reprocher les désordres constatés lors de la tournée d'inspection du 17 février 2023, cette tâche incombant au chargé de direction ;

- qu'il en va de même de l'absence de gestion de l'arrêt cardio-respiratoire de l'un des patients, ce type d'incident étant censé être pris en charge par l'équipe de soins et non par l'infirmière-chef de service, l'employeur n'ayant d'ailleurs pas établi qu'elle était supposée travailler le jour en question.

PERSONNE1.) considère finalement que les motifs invoqués ne sont pas suffisamment graves pour justifier son licenciement.

Ce dernier n'étant intervenu qu'à la suite d'un remaniement au niveau de la direction, elle estime qu'il y a lieu d'admettre une volonté de l'employeur de procéder à un « grand ménage », même la prétendue victime d'harcèlement moral PERSONNE2.) s'étant d'ailleurs par la suite vu licencier.

Considérant dès lors son congédiement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame un montant de 10.433,60 € à titre de réparation de son préjudice matériel.

Elle explique que ce montant correspondant à la différence - pendant une période de quatre mois (soit du 15 juin 2023 au 14 octobre 2023) - entre les salaires qu'elle aurait continué à gagner auprès de son ancien employeur en l'absence de licenciement, calculés sur base de la moyenne des ses rémunérations touchées entre avril 2022 et juin 2023, d'une part, et la moyenne des salaires qu'elle explique avoir touchés auprès de son nouvel employeur à partir du 1er juillet 2023, d'autre part.

A titre subsidiaire et dans la mesure où elle admet que son nouveau contrat de travail n'a été conclu qu'à temps partiel, la requérante demande à voir évaluer son préjudice

à 6.357,88 € en tenant compte des salaires qu'elle aurait gagnés auprès de son nouvel employeur si ce dernier l'avait embauchée à plein temps.

PERSONNE1.) réclame finalement la réparation de son préjudice moral évalué à 10.000 €.

La SOCIETE1.) s'oppose à la demande.

Elle explique qu'au courant de l'année 2023, elle a été informée de l'existence d'une ambiance toxique au sein du foyer auquel la requérante avait été affectée.

Elle explique encore qu'à l'aide de la délégation du personnel, elle a procédé à une enquête interne ayant révélé les faits constituant les motifs du licenciement.

La partie défenderesse considère que lesdits motifs ont été énoncés avec une précision suffisante.

Elle considère encore que les faits invoqués constituent des motifs réels et sérieux de licenciement, PERSONNE1.) se voyant reprocher, d'une part, des actes de harcèlement moral sur plusieurs salariés ainsi que, d'autre part, des retards, des absences injustifiées ainsi que la falsification des documents censés reprendre ses heures de travail.

En ce qui concerne le comportement adopté à l'égard de PERSONNE3.), elle fait ainsi valoir :

- qu'en date du 7 novembre 2022, PERSONNE3.) s'est vu convoquer dans le bureau de l'infirmière-chef de service PERSONNE5.) où était par ailleurs présente la requérante ;

- qu'il s'est avéré que cette convocation n'avait rien de professionnel, PERSONNE5.) l'ayant faussement accusé à cette occasion d'avoir fait courir le bruit qu'elle avait eu des relations sexuelles avec du personnel masculin ;

- qu'au vu des contestations de la salariée et en l'absence de preuve, celle-ci a été mise sous pression afin qu'elle fasse l'aveu des méfaits dont on l'accusait injustement ;

- que suite à cet incident, PERSONNE3.) était dévastée ;

- que les réunions organisées à l'initiative de PERSONNE7.) (délégué à la sécurité) pour discuter de l'incident n'ont rien donné et que rien n'a changé ;

- que PERSONNE3.) craignant des représailles de la part de l'équipe dirigeante, elle n'a pas fait d'attestation écrite, ses déclarations orales ayant fait l'objet d'une retranscription par l'employeur ;

- que suite à la découverte de cet incident, l'employeur a procédé à une enquête interne en auditionnant tous les salariés dont les noms figurent dans la

motivation, leurs attestations respectives figurant parmi les pièces et étant de nature à confirmer que PERSONNE1.) était antipathique et que les salariés avaient la boule au ventre à l'idée de venir travailler.

La SOCIETE1.) explique ensuite, en ce qui concerne le harcèlement de PERSONNE2.) :

- que si celle-ci n'a pas indiqué de dates précises, il découle toutefois de son attestation qu'elle a été humiliée depuis l'année 2020 jusqu'en 2023 ;

- que si le témoin n'a pas dénoncé ces faits plus tôt, c'est qu'elle se sentait mal à l'aise ;

- qu'ainsi, PERSONNE2.) confirme qu'au courant du mois de mars 2021, l'équipe dirigeante l'a accusée à tort d'avoir interdit à des résidents de regarder la télévision ;

- qu'elle confirme encore qu'au courant du mois de juillet 2022, la requérante a profité de l'incapacité de travail de sa collègue pour jeter du matériel dont elle avait pourtant besoin, la seule réponse reçue de sa part lors de son retour ayant été qu'elle « n'avait qu'à pas être malade » ;

- qu'elle confirme finalement qu'entre juin 2021 et avril 2023, elle devait à plusieurs reprises repasser derrière les autres membre de l'équipe dirigeante, qui était en train de fumer et de discuter sans travailler.

En ce qui concerne les heures de travail déclarées mais non prestées, la SOCIETE1.) explique :

- que suite aux plaintes de certains membres du personnel et de familles au sujet des absences des chefs de service à leur poste, l'employeur a procédé à une enquête ;

- que celle-ci a permis de confirmer que depuis plusieurs mois, il était habituel, surtout le week-end, de ne trouver aucun chef de service à son poste ;

- que cette enquête a encore permis à l'employeur d'établir un listing des présences, figurant parmi les pièces, qui confirme l'existence de différences entre les heures réellement prestées et celles prévues et payées par l'employeur ;

- qu'il résulte dudit listing qu'à quatre reprises, l'horaire d'arrivée de la requérante ne correspond pas à l'horaire encodé, la salariée ayant dès lors triché quant à ses heures de présence ;

- qu'il en résulte encore qu'à huit occasions, elle n'est pas venue travailler ;

- que contrairement aux allégations de PERSONNE1.), les horaires repris au listing n'ont pas été établis sur base du badge mais qu'ils ont été manuellement encodés par la requérante elle-même sur ordinateur ;

- que ledit listing est encore confirmé par le contenu des attestations testimoniales versées en cause ;

- que l'absence de l'équipe dirigeante découle par ailleurs de l'attestation de PERSONNE7.), ce dernier ayant dû constater lors de son inspection de sécurité du 17 février 2023 qu'aucun membre de l'équipe dirigeante n'était présent, ladite inspection ayant par ailleurs révélé de graves manquements au niveau de la gestion du foyer ;

- qu'il résulte finalement de ladite attestation que le même jour, l'un des patients a subi un arrêt cardio-respiratoire sans qu'aucun membre de l'équipe dirigeante n'ait été présent.

L'employeur conclut dès lors à la réalité des motifs invoqués, ces derniers résultant à suffisance d'attestations testimoniales établies conformément à l'article 402 du Nouveau code de procédure civile.

La SOCIETE1.) considère finalement que les motifs invoqués sont suffisamment graves, PERSONNE1.) ayant contribué par ses agissements à l'ambiance toxique constatée ainsi qu'au sentiment d'insécurité et d'irrespect attesté par le personnel.

Elle explique que dans la mesure où elle exploite un centre d'accueil pour personnes en situation de handicap, elle doit pouvoir compter sur une équipe sérieuse, ce qui n'aurait plus été le cas avec l'équipe en place.

Considérant dès lors le licenciement de la requérante comme étant fondé et justifié, la partie défenderesse conclut au débouté pur et simple des demandes indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle conteste le préjudice matériel réclamé à titre principal, l'employeur n'étant pas responsable du choix de la salariée de ne plus travailler qu'à temps partiel.

Elle conteste encore le montant réclamé, le nouveau salaire de PERSONNE1.) étant sensiblement identique à la rémunération touchée auprès de la partie défenderesse, hors prime de responsabilité, de sorte que le montant réclamé ne serait point justifié.

La SOCIETE1.) conteste finalement tout préjudice moral, la requérante ayant prouvé par son comportement qu'elle n'était pas attachée à son travail.

Motifs de la décision :

Quant à la précision des motifs du licenciement :

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.

La précision doit permettre en premier lieu au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et d'apprécier en pleine connaissance de cause s'il est opportun pour lui d'agir en justice afin d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et/ou abusif.

Elle doit ensuite être de nature à fixer les griefs qui se trouvent à la base du licenciement afin d'empêcher son auteur d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Elle a finalement également pour but de permettre aux juridictions saisies - le cas échéant - d'apprécier la gravité de la faute ou des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient effectivement avec les motifs notifiés au salarié.

Cette prescription de précision 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, le courrier de motivation notifié à la requérante se lit comme suit :

(FICHIER)

Il résulte dès lors du prédit courrier qu'après avoir rappelé sa mission d'utilité publique ainsi que la structure du foyer auquel était affectée la requérante, l'employeur fait état de deux catégories de reproches, à savoir :

- des actes de harcèlement à l'égard de PERSONNE2.), infirmière-chef de service, ainsi que de PERSONNE3.), aide-soignante ;

- des retards, des absences injustifiées ainsi que des manœuvres visant à cacher lesdits comportements.

Si l'employeur a ainsi indiqué la nature des reproches, il n'en a toutefois pas indiqué la portée exacte.

En ce qui concerne tout d'abord le harcèlement moral, il y a lieu de rappeler qu'avant l'introduction par la loi du 29 mars 2023 de l'article L.246-2 du Code du travail portant définition du harcèlement moral, il était admis que le harcèlement moral se produisait lorsqu'un employeur ou une personne relevant de l'entreprise commettait envers un travailleur ou un dirigeant des agissements fautifs, répétés et délibérés ayant pour objet ou pour effet :

- soit de porter atteinte aux droits ou à la dignité de ladite personne ;
- soit d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- soit d'altérer sa santé physique ou psychique.

S’il est admis qu’un tel harcèlement peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement en cas de répétition d’actes de nature à porter atteinte à la dignité ou au bien-être d’une personne, il faut toutefois que ce comportement soit illustré par des exemples concrets permettant de retenir le comportement fautif reproché.

Or, force est de constater qu’au lieu de procéder à une énumération précise et circonstanciée de faits dont la requérante se serait rendue coupable à l’égard de PERSONNE2.), la partie défenderesse s’est contentée de reproduire le contenu d’une attestation établie par la victime présumée et dont l’employeur déduit l’existence d’un harcèlement moral.

Il résulte par ailleurs de ladite attestation - qui contrairement aux déclarations de la partie défenderesse ne respecte pas toutes les conditions de forme de l’article 402 du Nouveau code de procédure civile, alors qu’elle ne reproduit pas la formule selon laquelle son auteur a connaissance du fait que son attestation sera produite en justice et qu’une fausse attestation de sa part l’expose à des sanctions pénales - que loin de faire état de faits précis, ladite salariée s’est contentée d’énumérer de manière pêle-mêle et en partie incompréhensible tous les désaccords et incidents qu’elle a pu rencontrer depuis le mois de juillet 2020 avec les autres membres de l’équipe dirigeante, celle-ci étant composée, en sus de la victime présumée et de la requérante, de PERSONNE6.) (chargé de direction) ainsi que de PERSONNE5.) et de PERSONNE4.) (infirmières-chef de service au même titre que PERSONNE1.) et PERSONNE2.)).

Ladite attestation procède dès lors à un amalgame de faits indépendamment de l’implication effective ou non de la requérante.

Il n’en résulte par ailleurs pas – et la partie défenderesse n’a pas non plus précisé à l’audience – si, dans quelle mesure et sur quelle base l’employeur a entendu reprocher à PERSONNE1.) les faits dont se seraient rendus coupables les autres membres de l’équipe, la seule référence dans la lettre de motivation à l’existence de « *faits de harcèlement moral en réunion* » ne permettant pas, à défaut d’autres explications, de tirer de conclusions à cet égard.

Les faits en question, partiellement regroupés par types d’incident, ne sont par ailleurs pas situés de manière précise dans le temps, la présumée victime s’étant contentée dans la très grande majorité des cas de faire état de périodes plus ou moins longues (entre un mois et presque trois ans), rendant ainsi impossible tant l’identification de faits précis que leur preuve contraire.

Elle omet finalement d’indiquer en quoi lesdits incidents seraient de nature à constituer des actes de harcèlement, par opposition à de simples contraintes, difficultés relationnelles ou situations de stress liées aux impératifs et aléas de gestion inhérents à la vie de l’entreprise et qui ne constituent pas des actes de harcèlement moral.

Il s’ensuit qu’en se contentant de reproduire l’énumération hétéroclite de faits et d’incidents mal ressentis par PERSONNE2.), sans rajouter aucune autre explication, l’employeur n’a pas indiqué avec une précision suffisante des faits susceptibles d’être

qualifiés de harcèlement moral et dont il y aurait lieu d'admettre que la requérante doive endosser la responsabilité.

Ledit motif est dès lors à écarter pour cause d'imprécision.

En ce qui concerne ensuite le harcèlement moral à l'égard de PERSONNE3.), il résulte du « résumé de l'enregistrement du témoignage oral » reproduit dans la lettre de motivation que le reproche tourne autour d'un fait unique, à savoir un entretien du 7 novembre 2022.

Il en résulte encore que la présumée victime s'est vu convoquer à cet entretien par PERSONNE5.), celle-ci ayant mené l'entretien en présence de la requérante qui aurait été autorisée d'y assister par le chargé de direction PERSONNE6.).

Le tribunal se doit de constater que - abstraction faite de la circonstance que le « résumé de l'enregistrement » ne constitue pas une attestation testimoniale en bonne et due forme mais un mélange entre de supposées déclarations d'une victime et de commentaires personnels de l'employeur, de sorte qu'à défaut d'offre de preuve on ne saurait admettre les faits comme étant établis - la lettre de motivation n'indique pas en quoi la seule présence de PERSONNE1.) à cette réunion unique serait susceptible de constituer dans son chef un harcèlement moral, ce dernier ayant à juste titre été défini par l'employeur comme la situation dans laquelle la victime « est agressée de façon répétitive, systématique et pendant un certain temps ».

L'employeur n'ayant dès lors pas indiqué avec une précision suffisante des circonstances de nature à confirmer l'existence de faits répétitifs qui, pris dans leur ensemble, seraient susceptibles de constituer un harcèlement moral à l'égard de PERSONNE3.), ce motif est également à écarter pour défaut de précision.

Il en va finalement de même en ce qui concerne les prétendues absences injustifiées, les retards allégés ainsi que les manœuvres imputées à la requérante afin de lui permettre de toucher des salaires qui n'étaient pas dus, l'employeur n'ayant indiqué aucune date précise permettant tant soit peu à PERSONNE1.) d'identifier les comportements qu'on lui reproche de manière lacunaire d'avoir voulu cacher « depuis minimum six mois ».

Les attestations testimoniales reproduites par l'employeur, qui se réfèrent de manière générale aux absences des membres de l'équipe dirigeante, ne permettent pas non plus de déterminer quelle infirmière-chef de service aurait été absente à quelle date.

La SOCIETE1.) n'a par ailleurs fourni aucune précision sur les raisons l'ayant amenées à considérer que PERSONNE1.), en sa qualité d'infirmière-chef de service, serait à considérer comme responsable des manquements au niveau de la gestion du foyer constatés lors de l'inspection du 17 février 2023, le tribunal constatant d'ailleurs à cet égard que si l'absence de la requérante à ladite date semble avoir été l'un des motifs de son licenciement, cette absence ne figure toutefois plus sur le listing des absences versé à l'audience de sorte qu'il y a contradiction de motifs.

Il en va de même de la référence faite à l'arrêt cardio-respiratoire de l'un des patients, la lettre de motivation n'indiquant pas ce qui est reproché à la requérante dans ce contexte.

Les motifs du congédiement, tels qu'invoqués par l'employeur, ne correspondent dès lors pas aux exigences de la loi et de la jurisprudence en la matière.

L'employeur ne pouvant combler les lacunes et imprécisions de sa lettre de motivation, c'est à tort que la partie défenderesse fait état à l'audience de son listing des présences.

Pour ces mêmes motifs, il n'y a pas lieu de tenir compte des attestations testimoniales versées en cause, celles-ci n'étant d'ailleurs pas plus précises que la lettre de motivation elle-même.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motivation, le licenciement du 14 avril 2023 est dès lors 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 moral et matériel qu'il a subis du fait de son licenciement abusif.

PERSONNE1.), qui explique avoir recommencé à travailler à temps partiel dès le 1er juillet 2023, réclame un montant de 10.433,60 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle affirme avoir subi pendant quatre mois.

A titre subsidiaire, elle demande le paiement d'un montant de 6.357,88 € correspondant à la perte qu'elle aurait subie, pendant cette même période, si elle avait continué à travailler à temps complet auprès de son nouvel employeur.

La partie défenderesse s'oppose à la demande principale, l'employeur n'étant pas responsable du choix de la salariée de ne plus travailler qu'à temps partiel. Elle souligne par ailleurs que les salaires à temps complet respectifs sont identiques, la seule différence étant constituée par la perte de la prime de responsabilité.

Il y a lieu de rappeler que si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le congédiement doivent être indemnisés. 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 (Cour d'appel, 17 juin 1993, n°2994 du rôle).

La requérante ayant signé son nouveau contrat de travail dès le 20 juin 2023, soit quelques jours seulement après la fin de son préavis, il y a lieu d'admettre qu'elle s'est adonnée à une recherche sérieuse d'un nouvel emploi, l'employeur n'ayant d'ailleurs pas fait valoir de contestations à cet égard.

Au vu de la situation sur le marché de l'emploi et de l'âge de PERSONNE1.) (51 ans au moment du licenciement), le tribunal considère dès lors que la période de référence par elle revendiquée n'a rien d'excessif.

C'est donc pendant les quatre mois suivant le préavis, soit pendant la période du 15 juin 2023 au 14 octobre 2023, que le préjudice subi par la requérante est censé se trouver en relation causale avec son licenciement abusif.

Le nouveau contrat de travail n'ayant été signé qu'à concurrence d'une durée de travail de 75% et la salariée n'ayant pas contesté qu'il s'agit-là d'un choix de sa part, c'est à juste titre que la partie défenderesse estime ne pas devoir en supporter les conséquences financières de sorte qu'il y a lieu de tenir compte, dans l'évaluation du préjudice découlant du licenciement abusif, de la rémunération que PERSONNE1.) aurait touchée si elle avait décidé de continuer à travailler à plein temps.

Aux termes de son nouveau contrat, cette rémunération se serait élevée à 7.350,18 € par mois.

C'est dès lors à juste titre que la SOCIETE1.) fait valoir que -abstraction faite de la prime de responsabilité que la requérante n'a plus touchée auprès de son nouvel employeur – ses nouveaux salaires étaient identiques à son ancienne rémunération, sa fiche de salaire d'avril 2023 indiquant cette même rémunération de 7.350,18 €.

Les salaires de base étant dès lors identiques, le préjudice matériel subi par la requérante à partir du 1er juillet 2023 (début de son nouveau contrat) ne s'élève dès lors qu'à 445,47 € par mois, soit le montant correspondant à la perte de la prime de responsabilité.

Il découle de l'ensemble de ce qui précède que le préjudice matériel subi par la requérante pendant la période de référence du 16 juin 2023 au 15 octobre 2023 peut être évalué à [(7.350,18 x ½ mois) + (445,47 x 4 mois) =] 5.456,97 €.

PERSONNE1.) réclame encore la réparation de son préjudice moral évalué à 10.000 €.

Il est admis que les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral sont notamment destinés à réparer 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 de la résiliation.

Compte tenu des circonstances du licenciement, de l'âge de la requérante ainsi que de ses diligences pour retrouver un nouvel emploi, mais également de son ancienneté relativement faible, le tribunal fixe *ex aequo et bono* à 2.000 € le montant devant lui revenir de ce chef.

Quant à l'indemnité de procédure :

La requérante ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de

laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 700 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

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.

PERSONNE1.) 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 forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande relative au préjudice matériel et de l'augmentation de sa demande relative au préjudice moral ;

déclare le licenciement du 14 avril 2023 abusif ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel fondée à concurrence du montant de 5.456,97 € ;

dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 2.000 € ;

condamne la fondation SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de (5.456,97 + 2.000 =) 7.456,97 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 13 octobre 2023, jusqu'à solde ;

dit la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 700 € ;

condamne la fondation SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € ;

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement ;

condamne la fondation SOCIETE1.) 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.