

Audience publique du 17 novembre 2015

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 :

A), demeurant à F-(...),

- *partie demanderesse* -, comparant par Maître Isabelle DORMOY, avocat à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée EGTS-LUX s.à.r.l., ayant été établie et ayant eu son siège social à L-3917 Mondercange, 20A, rue de l'Eglise, déclarée en état de faillite par jugement du Tribunal d'Arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, en date du 13 mars 2015, représentée par son curateur Maître Nathalie WEBER-FRISCH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

- *partie défenderesse* -, comparant par son curateur, Maître Nathalie WEBER-FRISCH, avocat à Luxembourg.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 14 juillet 2014, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 19 septembre 2014, date à laquelle l'affaire fut refixée pour plaidoiries à l'audience du 5 décembre 2014. A la demande des parties elle fut refixée au 3 avril 2015, puis au 2 octobre 2015, puis au 20 octobre 2015, date à laquelle elle fut utilement retenue.

A cette audience publique les mandataires des parties furent entendus en leurs conclusions.

Le tribunal du travail 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 14 juillet 2014, **A)** demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée EGTS-LUX SARL, 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 suivants :

- | | |
|------------------------|----------------|
| - Préjudice matériel : | 18.000.- euros |
| - Préjudice moral : | 6.000.- euros |

soit en tout la somme de **24.000.- euros**, avec les intérêts légaux à partir de jour du licenciement, sinon du 7 mai 2014, sinon de la demande en justice, jusqu'à solde.

A) a encore conclu à la condamnation de la société à responsabilité limitée EGTS-LUX SARL à lui payer le montant de 995,25.- euros à titre d'indemnité de congé non pris, le montant de 1.204,90.- euros à titre d'arriérés de salaire pour les mois de mars et avril 2014, le montant de 965,03.- euros à titre de salaire du mois de juin 2014, ainsi que le montant de 25.- euros à titre de crédit d'impôt mensuel, à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de jour du licenciement, sinon du 7 mai 2014, sinon de la demande en justice, jusqu'à solde.

La requérante a encore sollicité l'augmentation du taux d'intérêt de trois points à compter du troisième mois qui suit la notification du jugement.

La requérante a, en outre, demandé l'exécution provisoire du jugement, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable.

A la suite de la faillite de la société à responsabilité limitée EGTS-LUX SARL, déclarée par jugement du tribunal d'arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière commerciale du 13 mars 2015, le curateur a repris l'instance.

A l'audience des plaidoiries du 20 octobre 2015, **A)** présente un nouveau décompte et réclame actuellement le montant de 10.471,79.- euros à titre de préjudice matériel.

Elle renonce à l'indemnité pour congé non pris, aux arriérés de salaire du mois de juin 2014 et au crédit d'impôt.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties

A) expose que par contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 1^{er} octobre 2012, elle est entrée aux services de la société à responsabilité limitée EGTS-LUX SARL, en qualité d'attachée de direction.

En date du 7 avril 2014 ledit contrat de travail a été résilié avec préavis à l'initiative de l'employeur par courrier recommandé.

A) explique que par courrier recommandé en date du 7 mai 2014 elle a sollicité de son employeur la communication des motifs gisant à la base de son licenciement et que, par courrier du 6 juin 2014, l'employeur a répondu dans les termes suivants :

La requérante conteste tant la précision que le caractère réel et sérieux des motifs qui lui ont été communiqués par son employeur et considère dès lors le licenciement comme étant abusif.

A l'audience des plaidoiries du 20 octobre 2015, **A)** donne encore à considérer, à titre liminaire, que le licenciement serait abusif pour être contraire aux dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail.

La partie défenderesse s'oppose aux différentes demandes.

Elle considère que par courrier du 6 juin 2014 elle a précisé avec suffisance les motifs gisant à la base du licenciement.

A titre subsidiaire, elle conteste le principe et le quantum des dommages et intérêts réclamés par la requérante et estime que cette dernière n'a pas fait les efforts nécessaires afin de retrouver un nouveau poste de travail.

Motifs de la décision

Quant à la régularité du licenciement

➤ **Quant à la protection spéciale de l'article L. 121-6 du Code du Travail**

La requérante soutenant que le licenciement est abusif pour être intervenu pendant la période de protection de l'article L.121-6 du Code du travail, il lui incombe de prouver qu'elle a satisfait aux obligations lui imposées cumulativement par cet article.

L'article L.121-6 du Code du travail prévoit que le salarié, incapable de travailler pour cause de maladie est obligé le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat attestant de son incapacité de travail et de sa durée prévisible.

L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier la résiliation de son contrat de travail.

Les dispositions des alinéas 1. et 2. cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.

Le droit pour licencier est partant recouvert le premier jour ouvrable qui suit celui couvert par le certificat de maladie.

En l'espèce, **A)** soutient avoir été en incapacité de travail dès le 28 mars 2014 et en avoir informé son employeur.

A titre de preuve elle verse une copie d'un email qu'elle a envoyé à son employeur le 28 mars 2014 par lequel elle l'informe qu'elle ne se sent pas bien et qu'elle va consulter un médecin. Il résulte encore des éléments du dossier que **A)** a, en effet, été en arrêt de travail du 28 mars au 11 avril 2014.

Dans un courrier envoyé par le mandataire de la requérante au mandataire de la société EGTS-LUX SARL en date du 7 mai 2015, il est reconnu que le certificat médical afférent à la période d'incapacité de travail en cause n'a été envoyé qu'en date du 31 mars 2014 et reçu par l'employeur le 3 avril 2014.

Dans la mesure où le certificat médical n'a pas été soumis à l'employeur dans les trois jours de l'absence de la requérante, il y a lieu de conclure que la protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail, prévue à l'article L.121-6 (3), ne pouvait pas jouer en l'espèce.

Le licenciement du 7 avril 2014 n'est donc pas abusif de ce chef.

➤ 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.

Si cet article permet le licenciement avec préavis du salarié pour des motifs réels et sérieux liés notamment sur « *l'aptitude ou la conduite du salarié* », cette disposition prévoit impérativement l'énonciation précise des motifs, si le salarié en fait la demande.

Pareille disposition, qui constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement, doit entre autre permettre au salarié, étranger aux faits qui motivent la décision et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué (CSJ, 22 avril 2010, n° 34950 du rôle).

Le tribunal constate que l'employeur reproche à **A)** des absences injustifiées et des retards répétés, de même que des manquements professionnels dans l'exécution des tâches lui confiées.

En ce qui concerne le reproche relatif aux absences injustifiées et aux retards répétés, le tribunal constate que l'employeur a indiqué en détail quels jours **A)** serait arrivée en retard et a précisé à quelle heure elle se serait présentée.

Il est encore précisé que le 7 mars 2014 la requérante aurait été absente de manière injustifiée en prenant congé non autorisé par l'employeur et qu'entre le 28 mars et le 15 avril 2014 elle aurait encore été en absence injustifiée faute d'avoir informé son employeur de son état d'incapacité de travail dans les formes légales.

Au vu du libellé de la lettre de motivation, il y a dès lors lieu de conclure qu'en ce qui concerne ce premier motif de licenciement, elle remplit les critères de précision exigés par la loi et la jurisprudence.

Ensuite, la société à responsabilité limitée EGTS-LUX SARL reproche à la requérante une incompétence professionnelle et une série de fautes professionnelles qui démontreraient qu'elle ne serait pas apte à assumer son poste.

Ainsi en date du 3 mars 2014 il se serait avéré que **A**), en charge d'établir les certificats de rémunération, les complétaient à la main au lieu d'utiliser le logiciel SOFTKIS. En outre, les certificats auraient non seulement été remplis de manière erronée, mais en plus **A**) aurait fait suivre le tampon de la société à responsabilité limitée EGTS-LUX SARL de la mention que la fiduciaire BARNABEI serait en charge d'établir ces certificats, ce qui ne serait pas le cas et porterait préjudice à l'employeur.

Au vu du libellé de ce reproche le tribunal considère qu'il est formulé dans des termes précis de sorte que la requérante n'a pas pu se méprendre quant à ce motif à la base de son licenciement.

En outre, le 26 mars 2014 il aurait été constaté que la requérante s'est octroyée des indemnités de déplacement et cela même pendant ses congés et périodes d'incapacité de travail. L'employeur énumère de manière précise les jours pour lesquels elle aurait indûment touché ces compléments de salaire.

Ce reproche remplit également les critères de précision requis.

L'employeur reproche encore à **A**) d'avoir omis d'encaisser un certain nombre de factures et que pour ces factures aucun rappel de paiement n'aurait été envoyé. La société à responsabilité limitée EGTS-LUX SARL énumère trois factures précises pour lesquels le manquement professionnels de la requérante aurait été constaté.

Ici encore le tribunal constate que le reproche formulé l'est dans des termes suffisamment précis pour permettre tant au requérant qu'au tribunal d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif.

La société à responsabilité limitée EGTS-LUX SARL ajoute encore que le 24 mars 2014 elle a commis une erreur lors d'un virement bancaire. Dans la mesure où il est précisé quel montant aurait dû être viré et quel montant a effectivement été viré et quelles ont été les conséquences de cette faute, le tribunal considère que ce reproche remplit également les critères de précision requis.

En outre, l'employeur aurait dû constater que certaines factures présentent des problèmes au niveau de la numérotation, de sorte que la fiduciaire en charge de la

comptabilisation aurait facturé un surcoût pour vérifier et corriger les erreurs commises.

Ce reproche est également formulé de manière suffisamment précise pour en apprécier le caractère réel et sérieux.

Il est encore reproché à **A**), qu'elle n'a pas donné de suites aux doléances de la fiduciaire en charge de la réalisation du bilan de l'année 2013. En effet, il se serait avéré qu'elle ne s'était pas occupée du compte d'attente, pourtant nécessaire pour le bilan.

Ce reproche remplit également les critères de précision requis.

A la base du licenciement avec préavis, la société à responsabilité limitée EGTS-LUX SARL soutient encore qu'en date du 14 février 2014 un client se serait plaint au sujet d'une facture rédigée par **A**). Cette facture serait un véritable « torchon » et il a exigé l'envoi d'une nouvelle facture.

A l'instar de la requérante, le tribunal constate que ce reproche n'est pas libellé de manière suffisamment précise pour en apprécier le caractère réel et sérieux.

Finalement, il est reproché à la requérante qu'elle avait un nombre non négligeable d'informations relevant de son ancien employeur sur son ordinateur professionnel.

Dans la mesure où l'employeur reste en défaut d'indiquer de quelles informations précisément il s'agissait et de quelle manière elles auraient pu lui porter préjudice, il y a lieu de considérer que le libellé de ce motif de licenciement ne remplit pas les critères de précision requis par la loi et la jurisprudence.

➤ Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

En deuxième lieu **A**) fait plaider que les motifs de son congédiement ne sont ni réels, ni sérieux.

La société à responsabilité limitée EGTS-LUX SARL, de son côté, estime que les motifs du licenciement sont constitutifs d'une cause réelle et sérieuse et justifient un renvoi avec préavis.

Il a été retenu par la jurisprudence que la cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c.-à-d. que le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture (CSJ, 30 juin 1994, n°14582 du rôle).

En application de l'article L.124-11 (3) du Code du travail, la preuve de la matérialité des faits reprochés incombe à l'employeur.

En l'espèce, la partie défenderesse n'a versé au tribunal aucun élément de nature à établir les reproches formulés à l'encontre de la requérante et n'a dès lors pas rapporté la preuve des motifs contenus dans la lettre de motivation du licenciement du 6 juin 2014.

En l'absence du moindre élément tendant à prouver la matérialité des faits indiqués dans la lettre de motivation, il échet de constater que la réalité des motifs n'est pas établie en l'espèce, de sorte que le licenciement du 7 avril 2014 prononcé à l'encontre de **A**) doit être déclaré abusif.

Quant à l'indemnisation

➤ Quant au préjudice matériel

Quant au dommage matériel, la partie requérante demande au tribunal de fixer la période de référence à six mois à partir de la fin du préavis et de condamner l'employeur à lui payer la différence entre le salaire qu'elle aurait touché auprès de ce dernier et les indemnités pécuniaires de maladie touchées suite à la fin du préavis entre juin et octobre 2014, respectivement les indemnités touchées d'octobre à décembre 2014.

Aux termes de son décompte, **A**) réclame actuellement à ce titre la somme de 10.471,79.- euros.

Si l'indemnisation du 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 doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, 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 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 (CSJ, 7 juillet 2005, n° 29523 du rôle).

La partie défenderesse conteste le montant du préjudice actuellement réclamé et donne à considérer que la requérante n'a pas fait les efforts nécessaires pour se repositionner sur le marché de l'emploi.

En l'espèce il y a lieu de noter que la requérante se borne à verser quelques copies d'offre d'emploi, ainsi que trois candidatures, respectivement réponses négatives d'employeurs. Elle explique qu'elle a envoyé une multitude de demandes d'emploi, mais, qu'en raison d'un problème informatique, elle n'est pas en mesure de les verser au tribunal.

En tenant compte de tous les éléments du dossier, de la situation sur le marché de l'emploi, de l'âge de la requérante, né en 1970, et de la nature de l'emploi, le tribunal fixe la période de référence au cours de laquelle le licenciement est à

mettre en relation directe avec la perte subie par la salariée, à six mois à partir de la fin de la période de préavis.

Au vu du décompte versé et des explications fournies la demande est par conséquent fondée pour le montant réclamé de 10.471,79.- euros.

➤ Quant au préjudice moral

En ce qui concerne les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral, ceux-ci 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.

Compte tenu des circonstances de la résiliation de son contrat de travail, de l'âge de la requérante et de son ancienneté, le tribunal fixe *ex aequo et bono* à 1.500.- euros le montant devant revenir à **A)** du chef de son préjudice moral.

➤ Quant aux arriérés de salaire des mois de mars et avril 2014

A) réclame encore paiement du montant de 1.204,90.- euros à titre d'arriérés de salaire des mois de mars et avril 2014. Elle explique que le montant de 3.949,37.- euros serait dû pour cette période et soutient que seul le montant de 2.744,47.- euros lui aurait été payé.

La partie défenderesse ne conteste pas la demande formulée.

Au vu des explications fournies et des pièces versées en cause, la demande est dès lors fondée pour le montant réclamé de 1.204,90.- euros.

La société à responsabilité limitée EGTS-LUX SARL, ayant été déclarée en état de faillite suivant jugement du tribunal d'arrondissement de Luxembourg du 13 mars 2015 et Maître Nathalie WEBER-FRISCH ayant été nommée curateur, il convient d'emblée de relever que le tribunal du travail, compétent pour statuer sur l'existence et l'importance d'une créance d'un salarié envers son ancien employeur, ne peut pas condamner le curateur au paiement de la dette, ni ordonner l'exécution provisoire.

Il doit se limiter, après avoir arrêté la créance, à réserver au créancier le droit de se pourvoir devant le tribunal compétent pour requérir de lui l'admission de sa créance au passif de la faillite (cf. CSJ, 12 décembre 1979, N° 4771 du rôle).

Le tribunal fixe, dès lors, au montant de [10.471,79 + 1.500 + 1.204,90 =] 13.176,69.- euros, avec les intérêts légaux à partir du 14 juillet 2014, jour de la demande en justice, jusqu'au 13 mars 2015, date du jugement déclaratif de faillite, la créance que **A)** peut faire valoir dans le cadre de la faillite de la société à responsabilité limitée EGTS-LUX SARL du chef des causes sus-énoncées.

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, la requérante demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement.

Etant donné que la société à responsabilité limitée EGTS-LUX SARL est en faillite, cette demande doit être rejetée.

Quant à la demande en allocation d'une indemnité de procédure

La société à responsabilité limitée EGTS-LUX SARL ayant été déclarée en état de faillite, le tribunal ne met pas d'indemnité de procédure à charge de la masse de la faillite.

Par ces motifs,

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

d o n n e a c t e à Maître Nathalie WEBER-FRISCH qu'elle reprend en sa qualité de curateur l'instance introduite à l'égard de la société à responsabilité limitée EGTS-LUX SARL, déclarée en état de faillite en date du 13 mars 2015 ;

d o n n e a c t e à **A)** qu'elle renonce à l'indemnité pour congé non pris, aux arriérés de salaire du mois de juin 2014 et au crédit d'impôt ;

d é c l a r e abusif le licenciement avec préavis intervenu le 7 avril 2014 à l'égard de **A)**;

d é c l a r e fondée la demande de **A)** à titre d'indemnisation du préjudice matériel à concurrence de 10.471,79.- euros ;

d é c l a r e fondée la demande de **A)** à titre d'indemnisation du préjudice moral à concurrence de 1.500.- euros ;

d é c l a r e fondée la demande de **A)** à titre d'arriérés de salaire à concurrence de 1.204,90.- euros ;

f i x e au montant de $[10.471,79 + 1.500 + 1.204,90 =]$ 13.176,69.- euros, avec les intérêts légaux à partir du 14 juillet 2014, jusqu'au 13 mars 2015, la créance que **A)** peut faire valoir dans le cadre de la faillite de la société à responsabilité limitée EGTS-LUX SARL ;

d é c l a r e non fondée la demande de **A)** en paiement d'une indemnité de procédure;

r e n v o i e les parties à se pourvoir devant qui de droit ;

d é c l a r e non fondées les demandes de **A)** en exécution provisoire du présent jugement et en majoration du taux d'intérêt et les rejette ;

m e t les frais à charge de la masse de la faillite.

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

*Joëlle GEHLEN, président,
Jeff JÜCH, assesseur-employeur,
Alain FICKINGER, assesseur salarié,
Joëlle GRETHEN, greffier,*

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

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