

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 2123/23
E-TRAV-137/23

Audience publique du 7 novembre 2023

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 Céline CORBIAUX, avocat à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., 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 gérant actuellement en fonctions,

- ***partie défenderesse*** - comparant par Maître Clémence REMIER, en remplacement de Maître Sanae IGRI, avocats à Pétange.

Faits :

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 25 mai 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 12 juin 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 16 octobre 2023.

A cette 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,

l e j u g e m e n t

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 25 mai 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., 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 : 6.000 €
- Préjudice moral : 6.000 €

soit en tout 12.000 € 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, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 16 octobre 2023, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara renoncer à sa demande relative au préjudice matériel.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. réclama de manière reconventionnelle la condamnation de la requérante à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

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 à durée déterminée du 12 octobre 2018, suivi de deux avenants des 25 octobre 2018 et 10 septembre 2019 ainsi que d'un contrat de travail à durée indéterminée du 12 mars 2020, elle est entrée aux services de la société défenderesse, le dernier poste occupé ayant été celui d'« éducatrice responsable de groupe».

Elle explique que par courrier du 27 février 2023, l'employeur a procédé à son licenciement moyennant un préavis de deux mois.

Suite à sa demande du 2 mars 2023 tendant à obtenir les motifs dudit licenciement, elle explique avoir reçu de la part de son employeur un courrier de motivation du 30 mars 2023 libellé comme suit :

« Les motifs à la base de la résiliation de votre contrat de travail sont les suivants :

- Usage de votre téléphone constamment en mode fort lorsque vous êtes avec les enfants,*
- Retards récurrents lors de vos prises de poste,*
- Absences répétées qui occasionnent une gêne indiscutable au fonctionnement du service,*
- Une mésentente avec votre employeur.*

Les faits reprochés n'étant pas nouveaux et aucune amélioration n'ayant été constatée, vous comprendrez que nous ne pouvons continuer notre collaboration ».

La requérante considère son licenciement comme étant abusif, les faits invoqués par l'employeur ne constituant pas des motifs précis, réels et sérieux de licenciement.

Expliquant ne pas avoir subi de préjudice matériel, elle réclame la réparation de son préjudice moral qu'elle évalue à 6.000 €.

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

Elle estime que les motifs ont été énoncés avec une précision suffisante, la salariée ne pouvant ignorer ce qui lui est reproché.

La société défenderesse estime encore pouvoir étoffer ces motifs par des précisions complémentaires fournies à l'audience.

Elle explique ainsi, par référence à une attestation testimoniale versée parmi ses pièces, que la requérante utilisait son téléphone portable constamment en mode fort lorsqu'elle était avec les enfants. Elle fait valoir que l'usage du téléphone portable pendant le travail est interdit par le règlement intérieur, pareil usage ne permettant pas de s'occuper des enfants de manière correcte et nuisant au bon fonctionnement de la crèche.

Elle explique encore, par référence à deux courriers électroniques de la salariée des 28 octobre 2022 et 1^{er} mars 2023 ainsi qu'à deux attestations testimoniales, que PERSONNE1.) avait des retards récurrents. Se référant à son règlement intérieur, elle estime que ces retards sont eux-aussi de nature à justifier le licenciement.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. reproche ensuite à son ancienne salariée d'avoir été absente de manière répétée depuis l'année 2021 mais surtout à partir de la fin de l'année 2022 à partir de laquelle elle aurait été absente un mois sur deux. Faisant valoir que la

garde d'enfants est un milieu strictement réglementé, avec des quotas à respecter, elle explique que toutes ces absences, souvent notifiées le jour même, ont sérieusement perturbé le fonctionnement normal de la crèche, une collaboration régulière n'ayant dès lors plus guère été possible.

L'employeur reproche finalement à PERSONNE1.) son manque de communication avec l'une des responsables de la crèche, la dame PERSONNE2.), la requérante s'étant toujours adressée uniquement à l'autre responsable. Il fait encore état de ce que la salariée aurait adopté un comportement inadapté à l'égard des parents en se plaignant auprès d'eux du caractère turbulent de leurs enfants.

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

A titre subsidiaire, elle conteste les dommages et intérêts réclamés à titre de réparation du préjudice moral, ledit préjudice n'étant pas prouvé. Elle considère encore ne pas pouvoir être condamnée à pareille réparation, la résiliation du contrat ayant été provoquée par le propre comportement de la salariée. En tout état de cause, elle demande à voir réduire toute indemnisation à de plus justes proportions, la salariée n'ayant pu s'attendre à un maintien de la relation de travail et ayant immédiatement retrouvé un nouvel emploi suite à son licenciement.

Motifs de la décision :

Quant à la précision des motifs :

Aux termes de l'article L. 124-5 paragraphe (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.

En effet, l'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte afin de permettre tant au salarié d'en apprécier le caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité qu'au juge de vérifier si les motifs s'identifient effectivement à ceux énoncés par l'employeur à l'appui du licenciement.

Si l'employeur a la faculté d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires, cette faculté ne peut toutefois 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.

Contrairement à l'avis de la société défenderesse, le tribunal estime qu'il ne résulte pas de la lettre des motifs quels faits l'employeur a entendu reprocher à sa salariée.

Ainsi, l'indication - tel qu'en l'espèce - de la seule nature des faits reprochés ne permet ni à la requérante d'identifier les comportements concrets ayant occasionné son licenciement, ni au tribunal de vérifier si les exemples débattus à la barre sont bien parmi ceux que l'employeur avait l'intention d'invoquer au moment du licenciement.

La société défenderesse ne saurait dès lors pallier à l'imprécision de sa lettre des motifs en citant des exemples de comportements qu'elle aurait dû indiquer dans sa lettre de motivation.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence des motifs, le licenciement du 27 février 2023 est dès lors à déclarer abusif.

Quant aux dommages et intérêts :

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

Au dernier stade de ses conclusions, PERSONNE1.) ne demande plus que la réparation de son 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.

L'employeur n'ayant pas prouvé, du fait de l'imprécision des motifs, que sa salariée se trouve à l'origine du licenciement, son argumentation à cet égard est à rejeter.

Compte tenu des circonstances de la résiliation de son contrat de travail, de l'âge de la requérante (née en 1973), de la durée des relations de travail et du fait que PERSONNE1.) a rapidement retrouvé un nouvel emploi, ce qui fait présumer qu'elle a fait des efforts en vue de son reclassement, le tribunal décide de fixer *ex aequo et bono* à 1.500 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer du chef de son préjudice moral.

Quant aux indemnités de procédure :

La requérante ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits en justice, 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.

Au vu de l'issue du litige, la demande de la société défenderesse sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile est en revanche à rejeter.

Quant à l'exécution provisoire du jugement :

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 salariée 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 ;

r e ç o i t la requête en la forme ;

d o n n e a c t e à PERSONNE1.) de la renonciation à sa demande relative au préjudice matériel ;

d é c l a r e le licenciement du 27 février 2023 abusif ;

d i t la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 1.500 € ;

partant,

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.500 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 25 mai 2023, jusqu'à solde ;

d i t la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence de la somme de 700 € ;

partant,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € ;

donne acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. de sa demande reconventionnelle relative à l'indemnité de procédure ;

dit cette demande 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,
Guy MORHENG, assesseur-patron,
André GILBERTZ, assesseur-salarié,
Adnan MUJKIĆ, greffier,*

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.