

Audience publique du 2 février 2010

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 (...),

- *partie demanderesse* -, comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à Esch-sur-Alzette,

et :

la société anonyme B, établie et ayant son siège social à (...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au RC sous le n° (...),

- *partie défenderesse* -, comparant par Maître Sandra RAPP, en remplacement de Maître René DIEDERICH, avocats à Luxembourg.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date le 29 mai 2009, 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 7 juillet 2009. A cette audience l'affaire fut fixée pour plaidoiries à celle du 17 novembre 2009. Après une remise à la demande du mandataire de la partie défenderesse l'affaire fut utilement retenue pour plaidoiries à l'audience publique du 19 janvier 2010.

A cette dernière audience les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et 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 le 29 mai 2009, A, s'estimant abusivement licenciée, a fait convoquer son ancien employeur, la

société anonyme B, devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette aux fins de l'entendre condamner au paiement des montants suivants :

- indemnité pour non-respect de l'article L.124.2 :	5.000,00 €
- indemnité pour non-respect du préavis légal du 1.6.-15.6. :	1.563,78 €
- préjudice matériel pour licenciement abusif :	15.000,00 €
- préjudice moral pour licenciement abusif :	15.000,00 €
- préjudice moral pour harcèlement moral :	10.000.00 €
	<hr/>
	41.563,78 €

Suivant le dernier état de ses conclusions prises à l'audience publique A chiffre le préjudice matériel du chef des pertes de salaires subies pendant la période de juin 2009 à décembre 2009 au montant de 9.961,30 €.

A l'appui de ses demandes, A, aux services la société anonyme B en qualité d'assistante comptable, expose qu'elle a été licenciée, d'abord oralement le 30 janvier 2009, ensuite par courrier du 30 janvier 2009, posté le 2 février 2009, avec le préavis légal de quatre mois assorti d'une dispense de travail. Suite à sa demande écrite du 13 février 2009, l'employeur a fourni les motifs à la base du licenciement par courrier du 17 mars 2009, posté le 31 mars 2009.

A relève en premier lieu que son le licenciement devrait être déclaré irrégulier pour vice de forme au motif que la société anonyme B occupe plus de 150 salariés et que la procédure d'entretien préalable prévue à l'article L.124-2(1) du Code du travail n'a pas été respectée. Le licenciement serait également abusif dans la mesure où la motivation du licenciement est intervenue seulement le 31 mars 2009, soit après l'expiration du délai légal d'un mois qui suit la notification de la lettre du 13 février 2009 contenant la demande des motifs. A titre subsidiaire, A critique l'imprécision des motifs indiqués par l'employeur dont elle conteste également la réalité et le caractère de gravité requis.

La requérante soutient encore qu'elle a fait l'objet d'un harcèlement moral depuis l'année 2007, essentiellement de la part de sa supérieure hiérarchique C, avec laquelle elle a travaillé du 1^{er} juin 2006 au 16 mai 2008. A l'appui de sa demande tendant au paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral, elle se réfère à des attestations testimoniales et, pour autant que de besoin, elle formule une offre de preuve par témoins que voici :

" Attendu que depuis le début de l'année 2007, sans préjudice quant à la date exacte, A a fait l'objet de la part de son employeur et notamment de la part de C qui était sa responsable service gestion commerciale, avec laquelle elle a travaillé du 1er juin 2006 au 16 mai 2008, sans préjudice quant aux dates exactes, d'un harcèlement moral,

que tout au long de cette période A a subi un harcèlement moral et quotidien de la part de sa supérieure hiérarchique qui volontairement a fait de la rétention d'informations dans son service, divulgué des critiques physiques à l'égard de la

requérante, elle a clairement déclaré devant les autres employés « Je vais la foutre dedans pour qu'elle se fasse virer »,

que pendant toute cette période, elle n'a cessé d'humilier A à répétition sur sa façon de travailler devant ses collègues de travail, qu'elle la remettait toujours en question,

qu'elle a fini par ne plus lui adresser la parole en, faisant de la rétention d'informations sur le travail à effectuer,

qu'elle ne lui a fourni aucune procédure de travail,

que pour la pousser à bout, C lui a donné sans cesse des tâches nouvelles sans explications,

que toujours dans le but de la pousser à bout, C faisait recommencer à A plusieurs fois son travail (5 ou 6 fois la même lettre ou un fax en prétextant que la mise en page, la police n'était pas correcte) " .

La société anonyme B ne nie pas que le délai imposé par l'article L.124-5 (2) du Code du travail pour la communication des motifs a été dépassé. Elle conteste toutefois l'existence de tout préjudice dans le chef de A en rapport avec le licenciement abusif. La partie défenderesse s'oppose également au paiement d'une indemnité pour vice de forme en faisant valoir que son entreprise occupe seulement 85 salariés et qu'elle n'était partant pas légalement obligée de convoquer A à un entretien préalable au licenciement. Elle estime encore ne pas redevoir une indemnité compensatoire de préavis non respecté au motif que la lettre de licenciement a été envoyée le 30 janvier 2009 et que le délai de préavis a pris cours le jour de la remise à la poste de la lettre licenciement et non le jour de sa réception par la salariée. L'employeur conteste en outre les allégations de A concernant le harcèlement moral. A titre subsidiaire et pour autant que de besoin, il offre de prouver par témoins les faits suivants :

« A a été intégrée dans le service Gestion Commerciale de la société B en tant qu'assistante Gesco sous la supervision de C. A de multiples reprises, A s'est heurtée à son management, à l'organisation de son service et aux procédures que C a mises en place.

Le paroxysme de cette situation n'a plus permis à la société B de maintenir A dans ce service, ceci afin de garantir à ses collègues de travail comme à son responsable des conditions de travail normales dans un climat serein.

La société B a donc proposé à A de l'intégrer au service Comptabilité Frais généraux alors que la société B aurait dès lors pu mettre fin à son contrat de travail. La société B a même créé un poste sur mesure, permettant à A de garder un lien avec l'activité commerciale par le suivi des paiements et des relances clients. Cependant, même en dehors du service Gestion Commerciale, A a poursuivi ce relationnel négatif avec ses anciennes collègues. A n'a pas hésité à se prétendre harcelée par son ancienne supérieur hiérarchique, présentant à la société B des échanges de mail tout à fait normaux.

A a par ailleurs manifesté peu d'intérêt et de motivation à ses nouvelles fonctions, se plaignant à qui voulait l'entendre et portant peu de motivation et d'empressement à exécuter les tâches liées au traitement des factures de frais généraux, se reposant très largement sur ses nouvelles collègues de travail. »

La régularité du licenciement :

L'article L.124-5 du Code du travail dispose ce qui suit :

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

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux. A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif.

(3) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 124-11, paragraphe (2), le salarié qui n'a pas exercé dans le délai prévu la faculté lui réservée par le paragraphe (1) conserve le droit d'établir par tous moyens que son licenciement est abusif.

Il résulte des pièces versées en cause que suivant courrier du 13 février 2009, réceptionné par la société anonyme B le 17 février 2009, A a demandé la communication des motifs du licenciement du 30 janvier 2009 conformément à l'article L. 124-5 (1) du Code du travail. La lettre de l'employeur du 17 mars 2009 contenant l'indication des motifs ayant été postée seulement le 31 mars 2009, il s'ensuit que le licenciement de A doit être déclaré abusif pour absence de motifs conformément aux dispositions de l'article L.124-5(2) du Code du travail.

L'indemnité de préavis :

L'article L.124-3 Code du travail dispose que « les délais de préavis (...) prennent cours à l'égard du salarié:

- le quinzième jour du mois de calendrier au cours duquel la résiliation a été notifiée lorsque la notification est antérieure à ce jour;

- le premier jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est postérieure au quatorzième jour du mois.

En l'espèce, la lettre de licenciement du 30 janvier 2009 a été postée le 2 février 2009 (cf cachet postal). Il s'ensuit que la résiliation du contrat de travail, n'a pu se faire qu'avec effet au 15 février 2009.

La demande de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis est partant fondée et justifiée pour le montant de $2.732,61 \times \frac{1}{2} = 1.365,80 \text{ €}$.

Les dommages-intérêts pour licenciement abusif :

Au vu de la situation sur le marché de l'emploi et de l'âge de la requérante née en 1979, le tribunal estime qu'un délai de six mois après la fin des relations de travail aurait normalement dû suffire à celle-ci pour retrouver un emploi équivalent. Compte tenu du paiement des indemnités de chômage et de l'indemnité compensatoire de préavis laquelle doit être prise en compte pour la détermination du préjudice matériel réellement subi, le préjudice matériel indemnisable peut être évalué à $6 \times 2.731,61 - 7.733,04 - 1.365,80 = 7.290,82 \text{ €}$.

Le licenciement irrégulier et abusif ayant également causé des soucis et tracas à la requérante qui s'est retrouvée sans emploi et confrontée à des difficultés financières, le tribunal fixe à **1.000 €** le préjudice moral subi de ce chef par la demanderesse en tenant de son ancienneté de service.

La demande d'indemnisation pour irrégularité formelle :

Aux termes de l'article L.124-12 (3) la juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ou de traitement. L'indemnité visée à l'alinéa qui précède ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond.

Comme la sanction prévue par l'article L.124-12 du code de travail ne peut être appliquée que dans le cas où le licenciement n'est pas abusif au fond, il s'avère dès lors oiseux de s'étendre sur la question de savoir si A aurait dû être convoquée à un entretien préalable au licenciement.

La demande d'indemnisation pour préjudice moral :

La notion de harcèlement moral n'étant pas prévue en droit du travail luxembourgeois la jurisprudence se réfère à la définition fournie en droit communautaire par la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (art. 2 al 3) qui considère comme constitutif d'un harcèlement moral « tout comportement qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » (App. 3e 01.04.2004 E. G-L c/ C. s.à.r.l. rôle 27759).

Le harcèlement moral dans l'entreprise apparaît comme une conduite fautive répétée dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du contrat de travail de la personne qui en est la victime. La position hiérarchique de l'auteur du harcèlement n'exerce aucune influence sur la qualification juridique : il peut être le fait de l'employeur, d'un supérieur hiérarchique ou d'un collègue de

travail. (App. 8e 10.07.2008 N. A-H c/ B. SA rôle 32397)

La jurisprudence considère que l'obligation de l'employeur d'exécuter de bonne foi le contrat de travail résultant de l'article 1134 du code civil constitue actuellement en l'absence d'une législation spécifique en droit du travail la base légale de l'action en dommages-intérêts du salarié. Cet engagement d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales oblige l'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son équipe. Ainsi, même si l'employeur n'est pas à l'origine du harcèlement, sa responsabilité en tant que chef d'entreprise sera engagée, de sorte qu'il aura tout intérêt à prévenir et à sanctionner les agissements de harcèlement moral au travail. (App. 8e 10.07.2008 N. A-H c/ B. C. E. SA rôle 32397 et les références y cités).

En l'espèce, la société anonyme B estime avoir satisfait à son obligation légale en proposant à A, qui se prétendait harcelée par sa supérieure hiérarchique, de l'intégrer dans un autre service.

A ne nie pas avoir été mutée dans un autre service suite à plusieurs incidents avec sa supérieure hiérarchique C. Elle affirme que les actes de harcèlement de la part de C n'ont pour autant pas cessé.

Il se dégage des attestations testimoniales versées en cause, notamment de celles de T1 et de T2, que malgré son changement de service à l'issue de son congé de maladie, A subissait toujours des pressions de harcèlement de la part de son ancienne responsable de service C.

Les déclarations écrites des témoins étant parfois imprécises quant à la nature exacte et les circonstances de ces actes de harcèlement, le tribunal estime opportun de procéder, avant tout autre progrès en cause, par voie d'enquête à l'audition des auteurs des attestations testimoniales et à celle du témoin supplémentaire proposé par A dans le cadre de son offre de preuve.

La demande tendant à l'exécution provisoire du présent jugement:

Conformément à l'article 148 alinéa 3 du Nouveau code de procédure civile, « *le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus* ».

La notion de « salaire échue » présuppose, conformément à sa définition même, qu'il s'agisse d'une créance salariale qui est échue, soit au moment de la cessation des relations contractuelles entre parties, soit même indépendamment de toute cessation de ces relations.

En cas de licenciement avec préavis, cette condition est donnée, que le licenciement soit régulier ou abusif, puisque le contrat de travail ne vient à échéance qu'à la fin du préavis et que le salarié a en tout état de cause droit aux salaires couvrant la période du préavis, sous réserve cependant de l'hypothèse prévue à l'article 26.(1) alinéa 4 de la loi sur le contrat de travail et visant l'acceptation d'un nouvel emploi durant le

préavis. En cas de licenciement avec effet immédiat, ce qui n'est pas le cas en l'occurrence, cette condition n'est pas donnée a priori, le contrat prenant fin dès le jour du licenciement. L'indemnité compensatoire de préavis ne constitue dans ce cas pas un salaire échu mais une indemnisation. (App. 3e 03.04.2003 la société civile L'A. S.C. c/ D. W.)

A ayant été licenciée avec préavis, il s'ensuit que le tribunal devra ordonner l'exécution provisoire en ce qui concerne la condamnation au paiement du montant de 1.365,80 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis non respectée.

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail statuant contradictoirement et en premier ressort,

déclare le licenciement de A abusif ;

déclare la demande de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 1.365,80 € ;

déclare la demande de A en paiement de dommages-intérêts fondée à concurrence du montant de 7.290,82 € en réparation du préjudice matériel pour licenciement abusif ;

déclare la demande de A en paiement de dommages-intérêts fondée à concurrence du montant de 1.000 € en réparation du préjudice moral pour licenciement abusif ;

condamne la société anonyme B à payer à A la somme de 9656,62 € avec les intérêts légaux à partir du 29 mai 2009, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

pour le surplus, quant à la demande en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral, dit qu'il sera procédé à l'audition des témoins suivants sur le contenu de leurs attestations testimoniales, respectivement de l'offre de preuve de A reprise dans la motivation du présent jugement :

- 1) T3, demeurant à (...),
- 2) T1, demeurant à (...),
- 3) T2, demeurant à (...),
- 4) T4, demeurant à (...),
- 5) T5, demeurant à (...),
- 6) T6, demeurant à (...),

fixe jour et heure pour **l'en q u ête au mercredi 17 mars 2010 à 14:30 heures de l'après -midi à la Justice de Paix à Esch-sur-Alzette, troisième étage;**

fixe jour et heure pour **la contre-enquête au mercredi 14 avril 2010 à 14:30 heures d e l'après -midi au même endroit;**

accorde à la partie défenderesse un délai jusqu'au 24 mars 2010 plus tard pour indiquer les témoins qu'elle désire faire entendre lors de la contre-enquête;

commet à ces devoirs d'instruction Monsieur le Président du tribunal du travail ou tout autre juge de paix, respectivement juge de paix suppléant à la Justice de paix d'Esch-sur-Alzette ;

fixe la continuation des débats à l'audience publique du mardi 4 mai 2010 à 15:00 heures, à la Justice de Paix d'Esch-sur-Alzette, salle d'audience n°20 au troisième étage;

réserve la demande de A en paiement d'une indemnité de procédure ;

réserve les frais ;

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant appel en ce qui concerne la condamnation au paiement du montant de 1.365,80 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

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

*Georges MUHLEN, président
Jeannot FRANCK, assesseur employeur
Alain FICKINGER, assesseur salarié,
Joëlle GRETHEN, greffier,*

prononcé en audience publique par Georges MUHLEN, président du tribunal du travail et ont le président et le greffier signé le présent jugement.