

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 777/24
E-TRAV-150/23

Audience publique du 25 mars 2024

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 L-ADRESSE1.),

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Sarah BESSAH, en remplacement de Maître Cora Essi MAGLO, avocats à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée simplifiée 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 gérant actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Alex ENGEL, avocat à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 19 juin 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 3 juillet 2023, date à laquelle l'affaire fut fixée au 13 novembre 2023.

Après une remise supplémentaire à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 26 février 2024.

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 19 juin 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée simplifiée 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 : | 15.049,44 € |
| - Préjudice moral : | 7.524,72 € |

soit en tout 22.574,16 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Elle réclama encore la majoration dudit taux d'intérêt de trois points à l'expiration du troisième mois suivant la notification du jugement.

La requérante demanda finalement l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

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

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 21 mars 2022, elle est entrée aux services de la société défenderesse en qualité d'agent de nettoyage.

Elle explique que par courrier du 7 octobre 2022, elle s'est vu licencier avec effet immédiat dans les termes suivants :

« Madame,

Nous nous voyons malheureusement dans l'obligation de vous communiquer votre licenciement avec effet immédiat et sans préavis pour faute grave.

Vous avez signé un contrat avec notre société qui a débuté en mars 2022, Déjà à l'époque vous avez de suite dit que vous ne pourriez pas travailler tout le mois, vu que vous aviez déjà prévu de partir en vacances pour votre anniversaire. Cela vous a quand même été accordé par la société et nous vous avons donc uniquement payé les heures travaillées, vu que vous n'aviez pas encore droit aux congés.

Au cours des mois suivants, nous avons eu plusieurs retours des clients, nous indiquant que vous leurs disiez du mal de vos collègues de travail, de vos supérieurs hiérarchiques. Vous avez été jusqu'au point de dire à nos clients, pas vos clients comme vous le dites à plusieurs reprises, que la société SOCIETE1.) pratiquait des prix trop élevés aux clients. De quel droit vous vous permettez de formuler une telle chose. Ce n'est pas à vous de juger nos prix et ni même à vous d'en discuter avec nos clients.

En septembre, nous avons eu contact avec un nouveau client, Monsieur PERSONNE2.) à ADRESSE3.), et nous vous avons attribué le travail. Nous avons signé le contrat avec le client en question, cependant, entretemps vous nous avez communiqué, vous-même par téléphone que le client ne voulait plus travailler avec nous car nous avons des prix trop élevés. Dès que vous nous avez communiqué cela, nous avons de suite contacté le client par téléphone et par email, mais n'avons plus eu de retour de sa part. Encore une fois, nous vous demandons de quel droit vous agissez dans notre dos pour discuter des prix avec nos clients. Sur votre contrat de travail il est bien indiqué que votre fonction est femme de ménage et non gérante de la société SOCIETE1.). D'ailleurs nous avons bien été informés que vous avez-vous prix le client en question en privé, mais malheureusement nous n'avons pas les preuves nécessaires. Car, vous devez le savoir qu'il est strictement interdit de démarcher un client de votre employeur.

Vous ne pouvez pas vous plaindre de vos supérieurs hiérarchiques, car vous avez même demandé à plusieurs reprises de l'argent prêté car vous étiez en difficultés, et ces derniers vous ont toujours aidé.

De plus, vous vous permettez également de parler et de discuter avec vos collègues de travail de leurs horaires, alors que ce n'est pas à vous d'essayer de gérer ou attribuer les horaires de vos collègues. Comme par exemple, vous avez dit à Mme PERSONNE3.), votre collègue, qu'elle ne signe pas contrat avec la société SOCIETE1.), car ce n'était pas normal les horaires qu'elle effectuait. Alors que c'est à Mme PERSONNE3.) de décider si elle veut ou pas accepter les horaires. Ce n'est pas à vous d'en juger.

Nous avons également eu des retours de quelques clients, que vous leurs dites que les salariés de la société SOCIETE1.) ne sont pas compétents et que vous êtes la seule à faire un service parfait. Alors que nous n'avons jamais eu de réclamation des travaux effectuées par vos collègues.

Nous avons essayé de tolérer tous ces comportements, mais alors votre attitude de hier a été la goutte d'eau. Vous vous êtes permise de contacter un client et de vous attribuer vous-même le service sans passer par un supérieur hiérarchique. Vos supérieurs hiérarchiques vous ont contacté afin de savoir ou vous étiez et vous avez dit que vous étiez chez Mme PERSONNE4.) à ADRESSE3.). Quand nous vous avons demandé qui vous a dit d'aller chez la cliente en question, vous avez dit que c'est vous qui avez parlé et convenu cela avec la cliente.

Avec tous ces comportements, nous avons l'impression que ce que vous voulez c'est diriger tant le personnel que les clients et organisation de la société. Alors que cela ne vous a jamais été demandé. Vous avez été embauché uniquement en tant que Femme de Ménage.

Vous comprendrez, que nous ne pouvons pas tolérer ni accepter un tel comportement dans notre établissement et que pour cela, nous résilions ce jour, votre contrat de travail avec effet immédiat et pour faute grave sans préavis.

Veillez nous remettre toutes les clés en votre possession de nos clients.

Nous tiendrons à votre disposition, tout documents concernant votre sortie.

Veillez agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués. »

PERSONNE1.) explique avoir contesté contre ledit licenciement par courrier du 27 octobre 2022, les faits invoqués par l'employeur n'ayant pas été énoncés avec la précision requise.

Elle fait notamment état de l'absence de tout contexte temporel ainsi que de l'absence d'indication quant faits concrets lui reprochés. Elle explique encore qu'en l'absence de date précise, il est impossible de vérifier si le motif de « septembre 2022 » a été invoqué endéans le délai légal d'un mois. En ce qui concerne le dernier comportement qui aurait

fait « déborder le vase », la salariée reproche à l'employeur de n'avoir fourni aucun élément factuel lui permettant de déterminer ce qui lui est reproché.

La requérante conteste ensuite l'ensemble des faits reprochés, ceux-ci n'étant ni réels, ni sérieux et n'étant pas établis. Elle conteste plus particulièrement tout démarchage de la clientèle de l'employeur.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame à titre de réparation de son préjudice matériel le paiement d'un montant correspondant à six mois de salaire, soit la somme de 15.049,44 €.

Elle réclame encore la réparation de son préjudice moral évalué à trois mois de salaire, soit la somme de 7.524,72 €.

A l'appui de ces demandes, elle explique ne pas avoir retrouvé de nouveau poste de travail à plein temps. Elle explique encore ne pas avoir pu toucher le chômage, celui-ci lui ayant été refusé au motif qu'elle avait été licenciée pour faute grave. Elle fait finalement valoir qu'à défaut d'un nouveau CDI ou d'indemnités de chômage, elle n'a pas pu prolonger son titre de séjour salarié.

La société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) s'oppose à la demande.

Elle estime que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement l'ont été avec une précision suffisante. Elle considère par ailleurs qu'il y a lieu de tenir compte à cet égard de la circonstance que l'employeur n'est pas un professionnel en la matière.

Elle se rapporte ensuite à prudence de justice ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs. Elle précise en effet que dans la mesure où elle n'a pas voulu impliquer ses clients, elle ne dispose pas de preuves en ce qui concerne les faits allégués dans la lettre de licenciement.

En ce qui concerne les demandes indemnitaires, la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) conteste tout d'abord le préjudice matériel invoqué.

Elle reproche ainsi à la requérante de n'avoir versé ni recherches d'emploi, ni autres pièces en rapport avec sa demande, le préjudice allégué ainsi que le lien causal avec le licenciement n'étant dès lors pas établis. La société défenderesse lui reproche encore de ne pas avoir limité son dommage en s'inscrivant à l'ADEM plus tôt et en déposant une requête en vue d'obtenir l'allocation provisoire des indemnités de chômage. Elle estime finalement qu'il y a lieu de tenir compte de la faible ancienneté de PERSONNE1.) et de limiter toute éventuelle période de référence à un minimum symbolique.

Pour ces mêmes motifs, elle conteste le préjudice moral invoqué. Elle considère par ailleurs que la non-prolongation du titre de séjour de la salariée n'est pas imputable à l'employeur.

Motifs de la décision :

Quant à la précision des motifs du licenciement :

En vertu de l'article L. 124-10 (3) du Code du travail, « *la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. (...)* ».

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.

L'indication du ou des motifs du congédiement doit en effet être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement et socialement anormal et de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués et, d'autre part au juge d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient avec ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée.

Le tribunal considère en l'espèce qu'en se contentant de reprocher à PERSONNE1.) de « *dire du mal* » de ses supérieurs hiérarchiques ainsi que de ses collègues de travail et de qualifier ces derniers comme n'étant « *pas compétents* » sans indiquer ni l'identité des personnes concernées, ni les termes utilisés par la requérante et sans préciser les circonstances exactes de temps et de lieux, l'employeur n'a pas respecté les exigences légales et jurisprudentielles en matière de précision alors que les indications laconiques fournies à l'appui du congédiement ne permettent pas d'identifier les faits concrets qu'il avait l'intention de reprocher à sa salariée.

Il en va de même des allégations de la société défenderesse en rapport avec la discussion que la requérante aurait eu avec sa collègue de travail PERSONNE3.) au sujet des horaires de travail de cette dernière, l'employeur n'ayant fourni aucune indication temporelle de sorte que le reproche est de ce fait invérifiable.

C'est encore de manière totalement imprécise que la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir discuté avec des clients sur les tarifs de l'employeur, la lettre de licenciement n'ayant - à une exception près - ni indiqué les clients concernés, ni l'époque à laquelle les prétendus faits auraient eu lieu.

L'imprécision de ces motifs équivalant à une absence de motifs, il n'y a pas lieu d'en tenir compte au niveau de l'appréciation du bien-fondé du licenciement.

En ce qui concerne en revanche le client PERSONNE2.), il résulte à suffisance de la lettre de licenciement que la salariée se voit reprocher d'avoir discuté, respectivement d'avoir critiqué en présence dudit client, au courant du mois de septembre 2022, la tarification des prestations proposées par l'employeur et d'avoir par la suite débauché ledit client pour lui proposer ses services en privé.

C'est à tort que la requérante estime à cet égard que la seule indication du mois de « *septembre 2022* » ne lui permettrait pas de vérifier le respect du délai légal d'un mois prévu à l'article 124-10 (6) du Code du travail, l'alinéa 2 de ce même article disposant que « *le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute* ».

Or, il résulte de la lettre de licenciement que la salariée se voit reprocher une nouvelle faute, à savoir le fait récent du 6 octobre 2022, ce dernier étant de nature à faire revivre le fait ancien même à supposer que le délai légal ait été légèrement dépassée.

Par ailleurs et contrairement aux allégations de la requérante, l'employeur a bien indiqué la nature et la portée du nouveau fait, la salariée se voyant en effet reprocher d'avoir elle-même décidé de contacter la cliente PERSONNE4.) et d'y avoir presté ses services sans passer par ses supérieurs hiérarchiques.

Ces deux motifs ayant dès lors été indiqués avec une précision suffisante et ayant permis tant à la salariée d'identifier la nature et la portée des faits reprochés qu'au tribunal d'en apprécier le caractère réel et sérieux, le moyen tiré de l'imprécision des motifs est à rejeter à leur égard.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

En vertu de l'article L.124-11 paragraphe (3) du Code du travail :

« En cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur ».

En l'espèce, les faits reprochés par l'employeur tels que ci-avant retenus ne sont ni établis, ni offerts en preuve.

La société défenderesse n'ayant dès lors pas prouvé le caractère réel et sérieux des motifs invoqués à l'appui du licenciement, ce dernier est 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 du licenciement abusif.

La salariée réclame la prise en compte de son préjudice matériel sur base d'une période de référence qu'elle demande à voir fixer à six mois. Elle explique qu'en raison de son licenciement avec effet immédiat, elle n'aurait pas pu toucher le chômage. Elle explique encore ne pas avoir retrouvé de nouveau poste de travail à plein temps de sorte qu'elle réclame un préjudice correspondant à six mois de salaire, soit un montant évalué à 15.049,44 €.

L'employeur conteste tant le préjudice réclamé que le lien causal.

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).

En l'espèce, le tribunal constate que bien que son licenciement lui ait notifié dès le 7 octobre 2022, la salariée ne s'est inscrite à l'ADEM qu'en date du 12 janvier 2023. Elle n'a pas fourni d'explications à cet égard. Elle n'a pas non plus fait état de recherches d'un nouveau poste de travail, expliquant simplement ne « *plus avoir occupé un travail à plein temps* » depuis son licenciement. S'il résulte finalement des pièces versées en cause qu'elle a malgré tout travaillé quelques heures en tant qu'intérimaire au courant du mois de janvier 2023 (soit pendant la période de référence revendiquée, pour laquelle elle n'a cependant pas versé de décompte) elle toutefois omis de verser les fiches de salaire afférentes.

Dans ces circonstances, la requérante n'a pas établi de préjudice matériel en lien causal avec son licenciement de sorte que la demande afférente est à rejeter.

PERSONNE1.) réclame encore la réparation de son préjudice moral évalué à trois mois de salaire.

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 tracasseries, 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.

Il n'y a par ailleurs pas non plus lieu de tenir compte du non-renouvellement allégué de son titre de séjour, cette circonstance étant non seulement restée au stade de pure allégation mais étant encore imputable au seul comportement de la requérante qui n'a pas fait d'efforts pour retrouver un nouvel emploi de nature à lui permettre de renouveler son titre.

PERSONNE1.) ayant malgré tout subi un préjudice moral découlant de l'atteinte portée à sa dignité de salariée, le tribunal décide de lui accorder à ce titre un montant évalué *ex aequo et bono* à 700 €.

La requérante n'ayant pas justifié du cours des intérêts tels que réclamés au dispositif de sa requête, les intérêts légaux sur le montant ci-avant alloué ne sont dus qu'à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Quant à la majoration du taux d'intérêt :

En vertu de l'article 15 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, rendu applicable aux litiges entre salariés et employeurs par l'article 15-1 de la même loi, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au tribunal au cas où le créancier la demande.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande afférente.

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 forme ;

déclare le licenciement du 7 octobre 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 700 € ;

condamne la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 700 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 19 juin 2023, jusqu'à solde ;

dit que le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration du troisième mois qui suit la notification du jugement ;

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

condamne la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) aux 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,
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.