

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1567/24
E-TRAV-96/22

Audience publique du 8 juillet 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 Sandrine LENERT-KINN, avocat à Esch-sur-Alzette,

et :

L'SOCIETE1.), établie à L-ADRESSE2.), représentée par son collègue des bourgmestre et échevins actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Stéphanie ANEN, en remplacement de Maître Romain ADAM, avocats à Luxembourg,

en présence de :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions l'Agence pour le développement de l'emploi, élisant domicile en l'étude de Maître Olivier UNSEN, avocat à Luxembourg,

- **partie intervenante** - comparant par Maître Deborah SOARES SACRAS, en remplacement de Maître Olivier UNSEN, avocats à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 10 juin 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 4 juillet 2022, date à laquelle l'affaire fut fixée au 14 novembre 2022.

Suite à six remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 10 juin 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 10 juin 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, l'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 : 20.000 €
- Préjudice moral : 10.000 €

soit en tout 30.000 € 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.

Par cette même requête, la requérante demanda la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, afin de lui permettre de faire valoir ses droits.

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

A l'audience publique du 10 juin 2024, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel au montant de 1.128,58 €.

A cette même audience, l'SOCIETE1.) réclama de manière reconventionnelle le paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, exerça son recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et conclut à la condamnation de l'employeur, à supposer qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui

rembourser la somme de 7.424,04 € du chef des indemnités de chômage payées à la requérante pendant la période du 1^{er} mars 2022 au 5 mai 2022.

Il y a lieu de donner acte aux parties de leurs déclarations respectives.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 10 février 2010, ayant pris effet le 15 février 2010, elle est entrée aux services de la partie défenderesse comme aide-soignante et qu'en cette qualité, elle a été affectée au SOCIETE2.) de ADRESSE3.).

Elle explique que par courrier du 24 août 2021, l'employeur l'a convoqué à un entretien préalable et que suivant lettre du 31 août 2021, elle s'est vu licencier avec un préavis du 1^{er} septembre 2021 au 28 février 2022, assorti d'une dispense de travail.

La requérante explique encore que suite à sa demande du 13 septembre 2021 tendant à obtenir les motifs dudit congédiement, l'employeur lui a fait tenir un courrier du 28 septembre 2021 libellé comme suit :

« Objet : Demande de motifs - Licenciement avec préavis

Madame,

Suite à votre lettre datée du 13 septembre 2021, laquelle nous est parvenue qu'en date du 15 septembre 2021, nous vous transmettons ci-joint et conformément à l'article L-124-5 du Code du Travail, les motifs de votre licenciement avec préavis, qui vous a été notifié en date du 31 août 2021.

Retenons tout d'abord que vous avez été engagé en fonction d'aide-soignante au SOCIETE2.) ADRESSE4.) » (SOCIETE2.)) en date du 10 février 2010, sous forme de CDI, et sous statut de salarié tombant sous le champ d'application de la convention collective secteur aide de soins (SAS).

Les faits ayant amené le collège des bourgmestre et échevins de prononcer le licenciement avec préavis à votre rencontre et qui ont été invoqués lors de l'entretien préalable précité sont les suivants :

En date du 6 août 2021, vous avez hurlé avec une résidente de SOCIETE2.) à savoir Madame O., en l'injuriant d'une manière agressive avec des phrases telles que : « Ma iess deng Schmier elo. Hal de Bak a géff dech mat dengem Cinéma. » Cet incident nous a été signalé par le biais de la famille d'une autre résidente du SOCIETE2.). Il s'agit donc d'un témoin auriculaire.

Suite à un incident qui s'est déroulé le 4 août 2021 pendant lequel un résident du SOCIETE2.) a effectué une tentative de fugue, vos responsables vous ont demandé le lendemain, à savoir en date du 5 août 2021, de traiter cette affaire discrètement. Malgré cela vous vous êtes fait un plaisir de raconter le détail de cet incident à toute l'équipe. Vous avez même accusé l'équipe ALIAS1.) de ne pas avoir recherché d'avantages. Trois responsables étaient présents pour coordonner les recherches. Il n'en reste pas là, vous avez insinué que quelqu'un du personnel aurait délibérément mis le résident à cet endroit afin de le punir. Vous n'avez donc non seulement effectué un acte d'insubordination envers vos supérieurs, mais également prononcé des accusations graves et mensongères envers vos collègues de travail.

Ces deux faits rendent déjà impossible la poursuite des relations de travail.

Les faits suivants servent à consolider ce qui précède ainsi que votre manque de professionnalisme et d'éthique du métier d'aide-soignant.

Faits remontant à l'année 2012 :

En date du 29 mai 2012 vous avez eu une altercation, suivie d'une agression envers Madame S., résidente du SOCIETE2.) atteinte d'une démence. Elle présentait un hématome au poignet qui aurait été causé par vous, Vos propres collègues se sont plaints auprès de l'équipe dirigeant suite à cet évènement.

En date du 15 juin 2012, vous arrivez en retard pour une formation sur les incendies. Vous ne vous avez même pas excusé auprès de vos responsables. Vous avez répliqué à vos responsables suite à une interpellation : « Kee Stress »

En date du 26 juin 2012, vous vous êtes immiscées dans une altercation entre une stagiaire et une aide-soignante lors duquel vous avez énoncé les propos suivants : « Et wuar scho net gutt hei viru mengem Congé de maternité, an et ass elo nach net besser. ». Ceci montre votre manque de respect envers vos collègues de travail.

En date du 4 juillet 2012 lors du rapport journalier de l'équipe soins vers 6 :30 heures, une responsable, Madame PERSONNE2.), se rend dans les locaux afin d'assister au rapport. En présence de toute l'équipe, vous manifester la phrase suivante à l'encontre de cette dernière : « Aaah, elle arrive tôt la chef ce matin. ». Vous ne vous êtes même pas rendue compte que ceci constitue un acte de manque de respect envers votre supérieure hiérarchique.

Ces faits ont été actés par un rappel à l'ordre qui vous a été adressé en date du 5 juillet 2012.

Faits remontant à l'année 2018 :

En date du 2 janvier 2019, vous vous êtes vue adresser un avertissement sur base d'une entrevue de clarification qui s'est déroulée en date du 3 décembre 2018 à 13 :30 heures.

Lors de cet entretien, les faits suivants ont été énoncés.

A plusieurs reprises vous avez été informée de cesser vos bavardages dans les couloirs et de réaliser vos travaux.

Il s'ensuit que vos prestations de travail sont très médiocres comme par exemple :

- Lits sales et/ou pas changés*
- Barbes non faites*
- Forte négligence en matière de soins d'hygiène*
- Votre ton utilisé envers vos collègues et particulièrement les résidents du SOCIETE2.)*

Concernant le respect des règles d'hygiène de base, vous avez utilisé le même essuie main pour le visage que vous avez utilisé la veille pour la toilette intime lors de la prise en charge palliative de Madame N. Vous avez également omis d'effectuer le change auprès de cette résidente et ceci à plusieurs reprises.

Lors d'un tutorat d'un stagiaire vous avez questionné ce dernier sur la position de son pénis dans son pantalon.

Vous avez également attribué la très grande majorité de la charge de travail qui vous incombait à ce stagiaire.

Dans la majorité de cas, vous n'êtes pas présentes pour effectuer les tâches qui entrent dans vos attributions en tant qu'aide-soignante. Il s'agit notamment de préparer les tables pour les repas, débarrasser les tables, ranger la cuisine, mises au WC/siestes.

Vous êtes agente provocatrice concernant multiples conflits au sein de votre équipe du fait que vous vous immiscer dans toutes les affaires qui ne vous concernent absolument pas.

La majorité de ces faits date de la semaine du 17 au 25 novembre 2018.

Lors de cette entrevue vous avez reconnu ta majorité des faits précités.

Faits remontant à l'année 2019 :

En date du 8 octobre 2019, nous vous avons adressé un deuxième et dernier avertissement.

Les faits à la base de cet avertissement sont les suivants :

En date du 23 mars 2019 vous avez effectué un pansement à Madame W. sans en informer l'infirmière. Vous avez ainsi effectué sans accord une tâche qui ne rentre pas dans vos compétences.

En date du 27 mars 2019 vous avez installé Mme K. à la toilette le matin puis vous avez effectué les soins. Quelques minutes après votre intervention, Mme K. sonnait à nouveau pour aller aux toilettes. C'est l'infirmière qui a dû faire les soins. Mme K. avait un fécalome à moitié évacué et une rougeur importante au niveau du sacrum. Ceci aurait impérativement être constaté et signalé par vos soins.

En date du 24 avril 2019, après la prise de somnifère la pensionnaire aurait dû être couchée de suite ceci aurait éviter sa chute, qui ce n'est d'ailleurs pas produite au milieu de la nuit, mais dans la demie heure après la prise du médicament.

En date du 23 mai 2019 vous avez changé la couche de Mme M. au milieu de la Stuff de l'ALIAS2.). La partie intime de cette dernière était visible pour tout le monde. Ceci est dégradant. Vous avez également omis de mettre des gants alors que plus tôt cette journée vous vous êtes plainte qu'une stagiaire avait fait une erreur d'hygiène.

En date du 25 mai 2019 vous étiez prévue pour le tour I (un), où il fallait également réaliser les toilettes de Mme K. (en soins palliatifs). L'infirmière de garde vous a demandé de réaliser la toilette à 2 à 9h00. A 9h00 vous ne vous êtes pas présentée. Vous étiez au restaurant et vous n'êtes revenue qu'après 45min. De plus, cette même infirmière vous avait demandé à 8h00 de donner quelque chose à manger à Mme K., chose qui n'était toujours pas faite à 10h30. A 11h00 Mme K. n'a toujours pas été lavée, vous lui aviez seulement mis du parfum.

Pendant la semaine du 8 juillet 2019, la service ALIAS3.) et ALIAS1.) se sont plaints que vous étiez en tant que remplaçante au jardin de SOCIETE3.) en train de parler avec un collègue au lieu de travailler. Les autres membres de l'équipe avaient cependant une très grande charge de travail.

En date du 17 juillet 2019, l'épouse du résident M. C., s'est plainte parce que ce dernier n'aurait pas été lavé en date du 15 juillet 2019. Il s'agissait de votre tour. Vous avez répondu que M. C. s'était lavé tout seul. Or toute l'équipe soins est au courant que M. C. n'est pas à même de le faire seul. Ceci a été communiqué à plusieurs reprises oralement et par écrit. Vous avez ainsi omis d'effectuer cette tâche.

Ces faits ont été évoqués lors d'une entrevue avec Madame la bourgmestre, PERSONNE3.), an date du 11 septembre 2019. Lors de cette entrevue vous avez reconnu tous les faits qui vous ont été reprochés.

L'énumération de ces faits ne fait que souligner votre malveillance et votre agressivité envers les résidents, ainsi que votre non-respect envers vos collègues de travail et vos supérieurs hiérarchiques, et ceci tout au long de votre carrière professionnelle auprès de la commune de ADRESSE5.).

Il va de soi que le cumul de ces faits rend impossible le maintien de notre relation de travail avec vous, d'autant plus que vous avez été avertie à deux reprises mais sans avoir tiré les leçons de vos fautes professionnelles.

Nous nous réservons évidemment le droit de préciser les motifs qui précèdent le cas échéant, conformément à l'article L.124-11 (3) du Code du travail,

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

PERSONNE1.) explique avoir contesté contre ledit congédiement suivant courrier du 18 octobre 2021, les faits reprochés par l'employeur n'ayant pas été indiqués avec la précision requise.

Elle considère encore que lesdits faits ne sont ni réels, ni sérieux.

Ainsi, la requérante s'oppose à la prise en compte des faits de 2012 à 2019, ceux-ci étant trop anciens.

Elle fait encore valoir que les faits de 2018 à 2019 ont fait l'objet d'avertissements de sorte qu'on ne saurait plus - sous peine de les sanctionner deux fois - les invoquer à l'appui du licenciement.

PERSONNE1.) considère finalement que les faits reprochés ne sont pas établis.

Ainsi, elle conteste d'une part les attestations testimoniales adverses.

Elle considère qu'au vu de leur formulation, elles n'ont été établies que pour les besoins de la cause. Elle considère encore qu'elles sont imprécises et qu'il s'agit de témoignages indirects.

Elle s'oppose finalement à la prise en compte de certains des faits attestés, ceux-ci n'ayant jamais été invoqués à l'appui du congédiement et étant dès lors à écarter pour constituer des faits nouveaux. Elle estime également que certaines indications se retrouvant dans lesdites attestations dépassent la nature de simples précisions et constituent des informations qui auraient dû figurer dans la lettre des motifs.

La requérante conteste d'autre part les « fiches qualité » versées par l'SOCIETE1.), lesdits documents émanant de l'employeur et n'ayant dès lors aucune force probante, faute d'avoir été signés par la salariée.

PERSONNE1.) conteste ensuite les différents rappels et autres avertissements.

Elle considère que lesdits documents ne suffisent pas à établir la preuve des faits y énoncés.

Elle conteste par ailleurs avoir reçu tant le courrier du 5 juillet 2012, que l'avertissement du 30 juin 2017 versé parmi les pièces adverses.

En ce qui concerne les avertissements des 2 janvier 2019 et 8 octobre 2019, elle considère le premier comme étant trop vieux et explique avoir formellement contesté contre le contenu du second, les faits y évoqués n'étant ni exacts, ni prouvés.

La requérante s'oppose finalement à l'offre de preuve formulée à l'audience par l'employeur, celle-ci n'étant ni précise, ni pertinente, ni concluante.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame le paiement d'un montant de 1.128,58 € à titre de réparation de son préjudice matériel. Expliquant avoir fait de nombreuses recherches et avoir signé plusieurs CDD, puis un CDI, elle conclut à la prise en compte d'une période de référence de deux mois pendant laquelle le préjudice subi serait en relation causale avec son licenciement abusif.

Elle réclame par ailleurs la réparation de son préjudice moral évalué à 10.000 €.

L'SOCIETE1.) s'oppose à la demande.

Elle considère que les motifs ont été énoncés avec une précision suffisante, la salariée s'étant à chaque incident vu soumettre soit à un entretien, soit à l'envoi d'un avertissement et étant dès lors parfaitement au courant de ce qui lui est reproché. Elle explique encore que PERSONNE1.) a pris position suite au dernier avertissement et qu'elle s'est expliquée à l'audience, de sorte qu'elle ne saurait raisonnablement contester avoir compris la nature et la portée exactes des faits lui reprochés.

La partie défenderesse considère ensuite que les reproches formulés dans la lettre de motivation constituent des motifs réels de licenciement.

Elle considère encore, par référence aux attestations testimoniales et aux « fiches qualité » versées parmi ses pièces, que la matérialité des reproches résulte à suffisance des éléments du dossier.

Elle considère que lesdites attestations sont précises et de nature à confirmer les indications des « fiches qualité », celles-ci n'ayant dès lors pas besoin d'être signées par la requérante pour valoir preuve à son encontre.

La partie défenderesse estime encore qu'au vu de la multiplicité des faits, les motifs sont nécessairement sérieux, l'employeur risquant à chaque reprise de voir engager sa responsabilité engagée dans un domaine aussi sensible que celui du traitement de personnes âgées, particulièrement vulnérables.

PERSONNE1.) n'ayant jamais saisi les multiples chances lui données par l'employeur mais ayant, au contraire, maintenu son attitude reprochable tout au long de la relation contractuelle en continuant à violer ses différentes obligations contractuelles et ayant fait « déborder le vase » par ses comportements d'août 2021 en agressant verbalement une résidente et en ne respectant pas son obligation de discrétion ainsi que le secret professionnel, l'employeur conclut au bien-fondé du licenciement et, partant, au débouté pur et simple des revendications indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve reprenant le libellé de la lettre de motivation.

A titre plus subsidiaire, elle conteste tant le principe que le quantum des montants réclamés.

Ainsi, elle conclut au débouté de la demande relative au préjudice matériel, la salariée n'ayant pas effectué de recherche sérieuse d'un nouvel emploi. Elle lui reproche plus particulièrement de ne pas avoir entamé pareille recherche pendant son préavis malgré la dispense de travail accordée par l'employeur. Elle estime ensuite que la période couverte par le préavis aurait dû suffire pour retrouver un nouvel emploi. Elle demande finalement à voir limiter tout éventuel préjudice matériel au strict minimum.

Pour ces mêmes raisons, elle s'oppose à toute indemnisation du préjudice moral.

Motifs de la décision :

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.

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.

Afin de suffire aux exigences de l'article L. 124-5 (2), 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.

Il est encore admis que si l'employeur a la faculté d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires, cette faculté ne peut 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 originale des motifs énoncés et ne saurait permettre à l'employeur d'indiquer des motifs nouveaux.

C'est donc la lettre de motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et qui est le seul support valant énonciation des motifs, l'employeur ne pouvant être admis à pallier aux lacunes et carences de la lettre comportant les motifs du congédiement.

En l'espèce, il résulte du courrier de motivation du 28 septembre 2021 que la salariée, engagée en qualité d'aide-soignante à partir du 15 février 2010 et licenciée avec préavis le 31 août 2021, se voit reprocher :

- divers faits de l'année 2012, ayant fait l'objet d'un avertissement du 5 juillet 2012 ;
- divers faits de l'année 2018, ayant fait l'objet d'un avertissement du 2 janvier 2019 ;
- divers faits de l'année 2019, ayant fait l'objet d'un avertissement du 8 octobre 2019 ;
- deux faits commis en date des 4 et 6 août 2021.

Or, si la plupart des motifs énoncés l'ont été avec une précision suffisante, il en va toutefois différemment en ce qui concerne les faits de l'année 2018.

Ainsi, le fait pour l'employeur de se contenter d'indiquer que « *la majorité de ces faits date de la semaine du 17 au 25 novembre 2018* » empêche de situer dans le temps l'intégralité des faits alors qu'on ignore tant les comportements adoptés pendant la période visée, que ceux qui l'auraient été en dehors, rendant ainsi impossible toute vérification de la part du salarié ainsi que tout contrôle de la part du juge.

La lettre de motivation n'indique par ailleurs pas en quoi la salariée se serait immiscée dans des affaires ne la concernant pas, ni à quelles occasions elle aurait été absente pour effectuer ses tâches, qu'elle aurait déléguées, la nature prétendument répétitive des comportements reprochés n'étant pas de nature à dispenser l'employeur d'indiquer les faits avec une précision suffisante.

Il en va encore de même de la médiocrité de ses prestations de travail, le seul fait de faire état de « *lits sales et/ou pas changés* » ou de « *barbes non faites* » ne permettant pas d'identifier à quels faits l'employeur a entendu se référer.

La circonstance, invoquée par la partie défenderesse, que tous les faits auraient été discutés à l'occasion d'une entrevue du 3 décembre 2018, que la salariée en aurait fait l'aveu et qu'elle n'aurait jamais contesté contre l'avertissement du 2 janvier 2019 lui envoyé par la suite ne permet pas de considérer que l'employeur ait suffi aux exigences légales, alors qu'aux termes de l'article L.124-5 (2), c'est dans la lettre de motivation que l'employeur doit procéder à l'indication précise des motifs invoqués.

Il ne résulte par ailleurs pas des explications des parties à l'audience que ledit avertissement ait été annexé au courrier de motivation pour en faire partie intégrante et pour compléter, le cas échéant, les indications lacunaires figurant dans le corps même de la lettre de motivation.

Or, il y a lieu de rappeler que la simple référence à un avertissement est insuffisante, l'employeur étant tenu d'indiquer avec précision les faits ou fautes ayant donné lieu à cet avertissement (en ce sens : Cour d'appel, 9 juillet 2007, n°33976 du rôle).

Les faits de l'année 2018 n'ayant dès lors pas été indiqués avec une précision suffisante, il n'y a pas lieu d'en tenir compte dans l'appréciation du caractère justifié du congédiement.

La lettre de motivation étant le seul support valant énonciation des motifs, il n'y a par ailleurs pas lieu de tenir compte de l'avertissement du 30 juin 2017 (pièce n°9 de Maître Romain ADAM), les faits y énoncés n'ayant pas été invoqués.

C'est encore à juste titre que la requérante s'oppose à la prise en compte d'autres faits, dont l'employeur a fait état à l'audience sur base des attestations testimoniales, lesdits faits n'ayant pas non plus été repris dans le cadre la lettre de motivation du 28 septembre 2021.

Il en va ainsi notamment d'un fait du 4 août 2021 concernant la résidente PERSONNE4.), mentionné dans l'attestation testimoniale PERSONNE5.), ou encore de la brutalité physique et verbale dont ce même témoin fait état, le fait pour l'SOCIETE1.) de s'être référé dans la lettre des motifs à un fait similaire du 29 mai 2012 (hématome au poignet qui aurait été causé par la requérante, dans des circonstances par ailleurs non autrement précisées) ne permettant pas de rajouter des faits différents mais que l'employeur considère comme étant de nature similaire.

Ces faits sont donc également à écarter.

Les autres faits ont en revanche été énoncés avec une précision suffisante.

Contrairement à l'avis de PERSONNE1.), il en va ainsi notamment des faits du mois d'août 2021, la circonstance que l'employeur n'ai pas indiqué le nom du résident concerné, ni l'identité des membres de l'équipe ALIAS1.) n'étant pas de nature à empêcher la salariée d'identifier les faits lui reprochés.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

Conformément à l'article L. 124-11 (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.

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire que le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère entre la faute légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise (Cour d'appel, 30 juin 994, n°14582 du rôle).

La salariée considère tout d'abord que les reproches de 2012 à 2019 sont trop anciens pour constituer un motif réel et sérieux de licenciement.

Il y a lieu de rappeler à cet égard que si contrairement au licenciement avec effet immédiat, la loi n'impose aucun délai préfix pour invoquer une faute dans le cadre d'un licenciement avec préavis, il n'en reste pas moins que le fait reproché doit se situer dans un délai raisonnable par rapport au licenciement.

En l'espèce, les faits reprochés avec une précision suffisante dans la lettre des motifs se situent au courant des années 2012, 2019 et 2021.

Or, les faits de l'année 2012 sont bien trop anciens pour justifier le licenciement alors que plusieurs années se sont écoulées sans qu'aucune mesure n'ait été prise.

Lesdits reproches ayant fait l'objet d'un pardon patronal, il n'y a pas lieu d'en tenir compte.

En ce qui concerne les faits de 2019, il résulte de l'avertissement du 8 octobre 2019 que l'employeur a fixé un « délai de prescription » de trois ans de sorte que le tribunal admet que ces faits ont été commis dans un délai raisonnable par rapport à l'entretien préalable et au licenciement du mois d'août 2021.

Il y a toutefois lieu de rappeler que dans la mesure où lesdits faits ont fait l'objet d'un avertissement et qu'il est admis qu'un même fait ne peut être sanctionné deux fois, en ce sens qu'il ne peut plus motiver un licenciement s'il a déjà fait l'objet d'un avertissement antérieur - sauf si le salarié a commis depuis le dernier avertissement et dans un délai raisonnable une nouvelle faute, auquel cas l'employeur peut invoquer, en complément de ce nouveau grief, les reproches antérieurs déjà

sanctionnés par des avertissements et qui, pris ensemble avec la faute récente, peuvent alors constituer un motif valable de licenciement (cf. Cour d'appel, 27 février 1997, n°18838 du rôle) – il y a d'abord lieu de vérifier l'existence et la gravité des faits nouveaux avant d'analyser, le cas échéant, les comportements reprochés à la salariée pour l'année 2019 et qui ont déjà fait l'objet d'un avertissement.

A titre de fait nouveau, l'employeur invoque deux faits de l'année 2021 en reprochant à la salariée, d'une part, son comportement suite à la tentative de fugue d'un résident en date du 4 août 2021 et en faisant état, d'autre part, de son agressivité verbale à l'égard de la résidente Madame O. en date du 6 août 2021.

En ce qui concerne ce dernier incident, il résulte de l'attestation testimoniale PERSONNE5.) ainsi que de la « fiche qualité » du 6 août 2021 qu'en date du 5 août 2021 (et non le 6 août 2021 tel qu'indiqué par l'employeur), la requérante se serait adressée à la résidente O. dans les termes « *Ma iess deng Schmier elo. Hal de bak a gëff dech mat dengem Cinéma* ».

Or, il résulte tant de l'attestation testimoniale que de la « fiche qualité » que l'auteur desdits documents n'a pas personnellement constaté les faits en question, ceux-ci lui ayant été rapportés par la famille d'une résidente.

C'est dès lors à juste titre que PERSONNE1.) fait valoir qu'il s'agit d'un témoignage indirect et que les documents versés ne sont pas de nature à établir les faits reprochés.

Le tribunal constate par ailleurs que dans son offre de preuve, l'SOCIETE1.) n'a pas proposé d'entendre le témoin direct mais qu'elle s'est contentée d'indiquer comme témoins les membres de son propre personnel, ces derniers n'ayant toutefois pas assisté aux faits en question.

L'audition des témoins proposés n'étant dès lors pas susceptible d'établir la preuve des faits allégués, il y a lieu de rejeter l'offre de preuve pour défaut de pertinence.

En ce qui concerne le comportement de PERSONNE1.) suite à la tentative de fugue du 4 août 2021, il lui est reproché d'avoir raconté le détail de cet incident à toute l'équipe malgré la demande de discrétion de l'employeur.

Contrairement aux plaidoiries de l'SOCIETE1.), il n'est donc pas reproché à la salariée d'avoir violé son secret professionnel mais d'avoir raconté les détails des événements du 4 août 2021 au personnel qui n'était pas présent au moment de l'incident. Il lui est encore reproché d'avoir accusé ses collègues de ne pas avoir recherché suffisamment le résident en fugue.

Il résulte des développements à l'audience ainsi que des pièces versées en cause que contrairement aux explications de la lettre de motivation, qui fait état d'une simple tentative de fugue d'un résident, le personnel du SOCIETE2.) a retrouvé le corps sans vie du résident concerné dans l'une des cages d'escalier du SOCIETE2.).

Il s'agit dès lors d'un incident grave impliquant une analyse détaillée des responsabilités, afin que les causes ayant conduit à cette situation puissent être déterminées et que des mesures préventives puissent être prises afin de prévenir à l'avenir des situations similaires.

L'employeur ayant dès lors de toute façon été amené à thématiser l'incident avec l'ensemble du personnel, le tribunal considère que le comportement de la requérante - à laquelle il est reproché d'avoir raconté les détails de l'incident à toute l'équipe malgré la demande de sa hiérarchie - ne constitue pas un acte d'insubordination de nature à justifier son licenciement.

Même s'il n'incombe par ailleurs pas à la requérante de déterminer les responsabilités encourues, le tribunal considère encore qu'au vu de la situation confuse créée par la découverte du corps du résident, il en va de même en ce qui concerne le reproche aux termes duquel PERSONNE1.) aurait accusé l'équipe ALIAS1.) de ne pas avoir recherché ledit résident de manière suffisante.

Lesdits faits ne constituant pas des fautes susceptibles de justifier le licenciement, l'offre de preuve formulée par l'employeur à cet égard est à rejeter pour défaut de pertinence.

Il ne résulte finalement ni de la lettre de motivation, ni des développements à l'audience de quelle manière la requérante aurait « insinué » qu'un membre du personnel aurait délibérément enfermé le résident dans cette cage d'escalier, de sorte que le motif tel que libellé ne permet pas non plus de justifier le congédiement.

Les faits récents n'étant dès lors pas à considérer comme étant fautifs, l'employeur ne saurait revenir sur les faits de 2019 qui ont déjà été sanctionnés par un avertissement.

Le licenciement n'étant pas basé sur des motifs réels et sérieux, le licenciement de PERSONNE1.) est partant 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 de ses préjudices matériel et moral qu'il a subis du fait du licenciement abusif.

Au dernier stade de ses conclusions, la salariée réclame un montant de 1.128,58 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle affirme avoir subi pendant la période du 1^{er} mars 2022 au 30 avril 2022.

L'employeur s'oppose à la demande en reprochant à la salariée de ne pas avoir effectué de recherche sérieuse d'un nouvel emploi.

Il est admis en jurisprudence que si l'indemnisation d'un 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 peut donner lieu à réparation. 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 étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement.

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier que la requérante a été dispensée de la prestation de son préavis du 1^{er} septembre 2021 au 28 février 2022, de sorte qu'elle avait l'obligation de s'adonner à une recherche sérieuse d'un nouvel emploi dès le début de son préavis.

Or, il résulte des pièces versées par PERSONNE1.) qu'elle n'a entamé ses recherches qu'à partir de la mi-janvier 2022 à raison de deux candidatures en janvier 2022, de six candidatures en février 2022, de deux candidatures en mars 2022 et d'une seule candidature en avril 2022.

Ces quelques recherches, tardives et éparses, ne constituent pas une recherche sérieuse d'un nouvel emploi.

Le fait que la salariée ait retrouvé, à partir du 5 mai 2022, un travail à durée déterminée, puis à durée indéterminée ne permet pas non plus, en l'absence d'autres indications, de conclure à l'existence d'une recherche sérieuse d'un nouvel emploi pendant la période de référence revendiquée.

La requérante n'ayant dès lors pas établi l'existence d'une recherche sérieuse d'un nouvel emploi, elle n'a pas prouvé l'existence d'un préjudice matériel en lien causal avec son licenciement de sorte qu'il y a lieu de la débouter de sa demande relative au dommage matériel.

PERSONNE1.) réclame encore le paiement d'un montant de 10.000 € à titre de 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 tracasseries 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.

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.

Elle a néanmoins subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salariée qu'il y a lieu, au vu de son ancienneté et de son âge (née en 1979), d'évaluer *ex aequo et bono* à 2.000 €.

Quant au recours de l'ETAT :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG demande la condamnation de l'employeur à lui rembourser la somme de 7.424,04 € du chef des indemnités de chômage versées à la salariée suite à son licenciement abusif.

En vertu de L. 521-4 (8) du Code du travail « *dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt* ».

La requérante ayant été déboutée de sa demande relative au préjudice matériel, la demande de l'ETAT est à rejeter à son tour faute d'assiette sur laquelle ledit recours pourrait s'exercer.

Quant aux indemnités de procédure :

La requérante n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, il y a lieu de la débouter de sa demande relative à l'indemnité de procédure.

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de réserver le même sort à la demande de l'SOCIETE1.).

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 ;

déclare le licenciement du 31 août 2021 abusif ;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel ;

en déboute ;

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

condamne l'SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) un montant de 2.000 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 10 juin 2022, jusqu'à solde ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, de son recours ;

le **dit** non fondé ;

en déboute ;

donne acte à l'SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

dit les demandes respectives des parties demanderesse et défenderesse en obtention d'une indemnité de procédure non fondées ;

en déboute ;

condamne l'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,
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.