

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 2383/24
E-TRAV-108/21

Audience publique du 11 novembre 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 :

le docteur PERSONNE2.), demeurant professionnellement à L-ADRESSE2.),

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Mohamed QADAOUI, en remplacement de Maître Arnaud RANZENBERGER, avocats à Luxembourg,

Faits

Les faits et rétroactes résultent à suffisance de droit d'un premier jugement répertoire n° 1398/22 du 11 juillet 2022 ayant ordonné une comparution personnelle des parties, ainsi que d'un deuxième jugement répertoire n° 2566/22 du 19 décembre 2022 ayant ordonné une enquête, confirmé en appel suivant arrêt n°51/24 du 23 mai 2024.

La continuation des débats fut fixée à l'audience du 14 octobre 2024, date à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

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 :

Revu le jugement répertoire n° 1398/22 du 11 juillet 2022.

Revu le jugement répertoire n° 2566/22 du 19 décembre 2022, confirmé en appel par arrêt n° 51/24 du 23 mai 2024.

Revu le résultat de l'enquête du 9 juillet 2024 tenu en exécution du prédit jugement du 19 décembre 2022.

A l'audience publique du 14 octobre 2024, fixée pour la continuation des débats, PERSONNE1.) estime avoir établi l'existence de son licenciement oral du 16 mars 2020.

Elle fait valoir que le témoin a confirmé que le jour en question, vers 9.15 heures, l'accès à son lieu de travail lui a d'abord été refusé par la secrétaire du cabinet médical, puis par l'employeur lui-même, ce dernier ayant ainsi clairement manifesté son intention de rompre la relation de travail entre parties.

Elle excipe encore de la circonstance que l'employeur ne l'a plus recontacté par la suite afin qu'elle reprenne le travail.

Un tel licenciement oral étant à déclarer abusif, la requérante conclut au bien-fondé de ses demandes antérieures, qu'elle déclare maintenir.

Le docteur PERSONNE2.) considère que le licenciement oral n'a pas été établi.

Elle rappelle tout d'abord que suite à une comparution personnelle des parties, le tribunal avait estimé qu'il n'y avait pas d'éléments suffisantes permettant de retenir l'existence d'un licenciement.

Elle fait ensuite valoir que dans le cadre de l'enquête qui s'en est suivie, le témoin a confirmé que l'employeur n'avait pas utilisé le terme « licenciement ».

Le docteur PERSONNE2.) en déduit que l'enquête n'a fait que confirmer la position qu'elle avait exprimée lors de la comparution personnelle des parties, à savoir qu'elle n'avait pas procédé à un licenciement le 16 mars 2020 et qu'elle n'avait même pas travaillé le lundi-matin en question.

Elle estime ensuite qu'il y a lieu de procéder à une interprétation stricte des déclarations recueillies lors de l'enquête et que celles-ci sont à analyser avec circonspection, le témoin étant le frère de la salariée et ses déclarations se trouvant en contradiction avec celles d'un autre témoin.

Dans ces circonstances, la partie défenderesse estime qu'il y a « parole contre parole », que les seules déclarations de la salariée ne sont pas suffisantes au vu des contestations de l'employeur et qu'il y a dès lors lieu de dire - à défaut de tout autre élément de preuve - que le licenciement allégué n'a pas été établi.

A titre subsidiaire, le docteur PERSONNE2.) maintient ses contestations quant au préjudice réclamé.

Quant au licenciement :

Il résulte de l'audition du témoin PERSONNE3.), frère de la requérante, que :

« Je me rappelle des faits du 16 mars 2020, car je venais de rentrer du Cap-Vert juste avant la pandémie du Covid-19.

J'ai accompagné ma sœur auprès de son employeur, le cabinet du Dr PERSONNE2.).

Lorsque nous sommes arrivés vers 9h, il n'y avait encore personne. Le cabinet se situe au rez-de-chaussée de l'immeuble et il y a un couloir devant. Nous avons attendu à l'extérieur, de sorte que nous n'étions pas dans le couloir.

Après environ 10 minutes la secrétaire est arrivée et nous a expliqué que ma sœur n'avait plus le droit de rentrer, alors que le patron ne voulait plus qu'elle rentre. Elle nous a interdit de rentrer dans le couloir, de sorte que nous sommes restés à l'extérieur.

Après un certain temps le Dr PERSONNE2.) est arrivée. Elle a dit à ma sœur qu'elle ne pouvait plus rentrer, qu'elle était licenciée. A votre question je voudrais préciser qu'elle n'a pas expressément utilisé le terme « licencié », mais qu'elle a fait interdiction à ma sœur de rentrer dans le cabinet pour faire son travail.

Vu que je ne me rappelle plus des termes exacts utilisés, je ne saurais pas non plus vous confirmer si le Dr PERSONNE2.) a utilisé les termes « tu ne rentres plus ici, c'est fini... tu peux partir... c'est hors de question... tu ne rentres pas chez moi ».

Elle n'a pas fourni d'autres explications sur les raisons de cette interdiction ».

L'employeur estime qu'il y a lieu d'analyser ces déclarations avec circonspection.

Il y a lieu de rappeler à cet égard qu'il est admis qu'il appartient au juge saisi de contrôler la pertinence des déclarations faites par les personnes entendues en qualité de témoin en vérifiant notamment si celles-ci sont susceptibles de refléter la vérité et sont exemptes de partialité. Le tribunal, en appréciant les déclarations, tient également compte de la fonction des témoins et de la possibilité qu'ils ont pu avoir pour constater des faits précis.

En l'espèce, la seule circonstance que le témoin est le frère de la requérante n'est pas de nature à mettre en doute la crédibilité de ses déclarations, faites sous la foi du serment.

Contrairement aux dires du docteur PERSONNE2.), lesdites déclarations ne sont par ailleurs pas mises en doute par d'autres éléments du dossier.

L'employeur n'a ainsi pas indiqué, malgré demande réitérée, quel témoignage serait de nature à contredire les dépositions de PERSONNE3.).

Il y a encore lieu de préciser que l'employeur n'a pas indiqué, endéans les délais fixés par le tribunal, les témoins qu'il souhaitait faire convoquer à la contre-enquête de sorte

que celle-ci n'a pas eu lieu. L'employeur n'a pas non plus versé de nouvelles attestations testimoniales pour mettre en doute le résultat de l'enquête.

A supposer que l'employeur ait entendu se référer à l'attestation du docteur PERSONNE4.) (pièce n°2 de Maître Arnaud RANZENBERGER : « *Je soussigné (...) certifie que Dr Doyen Paule (...) pratiquait ses visites en Gériatrie les lundis (matin)* »), celle-ci n'est pas - au vu de la généralité de ses termes et de son imprécision - de nature à exclure la présence du docteur PERSONNE2.) devant son cabinet en date du lundi 16 mars 2020.

Il résulte dès lors du témoignage recueilli à l'occasion de l'enquête que contrairement aux allégations de l'employeur, ce dernier s'est bien présenté devant son cabinet médical dans la matinée du 16 mars 2020, la circonstance alléguée lors des premières audiences que le cabinet médical ne devait ouvrir que l'après-midi n'étant pas pertinente à cet égard.

En ce qui concerne l'existence du licenciement oral, il y a lieu de rappeler que celui-ci ne peut résulter que d'un acte par lequel l'employeur manifeste de manière indubitable et irrémédiable à l'égard de son salarié son intention de mettre fin au contrat de travail (en ce sens : Cour d'appel, 9 décembre 2004, n°28197 du rôle).

La résiliation du contrat de travail doit ainsi s'exprimer par une manifestation claire et non équivoque de la volonté de l'employeur de mettre fin au contrat de travail.

En l'espèce, il résulte des déclarations du témoin PERSONNE3.) que bien la salariée voulait entamer sa journée de travail au cabinet médical, le docteur PERSONNE2.) l'en a empêchée.

S'il est vrai que le témoin n'a pas pu confirmer que l'employeur a dit à la requérante qu'elle était « licenciée », il n'en reste pas moins qu'il résulte clairement de l'enquête qu'il lui a refusé l'accès à son lieu de travail.

On peut encore déduire des déclarations du témoin que ce comportement était mûrement réfléchi, des consignes spécifiques ayant été antérieurement données à la secrétaire et l'employeur n'ayant fait que les confirmer lors de son arrivée sur place.

Il y a finalement lieu de rappeler que dès le 13 mars 2020, la salariée s'est vu désaffilier par l'employeur.

Dans ces circonstances et à défaut pour le docteur PERSONNE2.) d'avoir prouvé la démission par elle alléguée, son comportement ne peut s'expliquer autrement que par sa volonté de rompre immédiatement et irrévocablement la relation de travail entre parties.

Ce licenciement oral avec effet immédiat étant contraire aux dispositions de l'article L.124-10 (3) du Code du travail, il y a lieu de le déclarer abusif.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à six mois de salaire. La salariée n'ayant travaillé qu'à concurrence

d'une durée hebdomadaire de 6 heures, elle réclame une somme de (6 mois x 4 semaines x 6 heures x 12,3815 € bruts =) 1.782,93 €

Le docteur PERSONNE2.) n'a pas pris position par rapport à cette demande.

Aux termes de l'article L. 124-6 du Code du travail, la partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L. 124-4 et L. 124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

Au vu de l'ancienneté de la salariée (21 ans), elle peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis de six mois.

Le montant réclamé n'ayant pas été autrement contesté, il y a lieu de condamner le docteur PERSONNE2.) à payer à la requérante une indemnité compensatoire de préavis de 1.782,93 €

Quant à l'indemnité de départ :

PERSONNE1.) réclame encore le paiement d'une indemnité de départ correspondant à six mois de salaire, soit la somme de (6 mois x 4 semaines x 6 heures x 12,3815 € bruts =) 1.782,93 €

Aux termes de l'article L. 124-7 (1), alinéa 1er du Code du travail :

« Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L. 124-10, a droit à une indemnité de départ après une ancienneté de services continus de cinq années au moins (...) ».

Au vu de l'ancienneté de la salariée et par application de l'alinéa 3 de ce même paragraphe (1) de l'article L.124-7, la requérante peut prétendre à une indemnité de départ correspondant à six mois de salaire.

Le montant réclamé n'ayant pas été contesté, il y a lieu de faire droit à la demande et de condamner l'employeur à payer à PERSONNE1.) une indemnité de départ de 1.782,93 €

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.

PERSONNE1.) réclame la somme de 4.754,49 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle affirme avoir subi pendant une période de référence qu'elle demande à voir fixer à seize mois. Elle précise que dans la mesure où elle a commencé à travailler à plein temps auprès de la commune de ADRESSE3.) à partir du 1^{er} mars

2020 (soit deux semaines avant son licenciement du 16 mars 2020), elle n'a pas pu prétendre au paiement d'indemnités de chômage.

L'employeur s'oppose à la demande. Il considère que le préjudice n'est pas établi, respectivement qu'il n'est pas en relation causale avec le licenciement, la salariée n'ayant pas effectué de recherche d'emploi alors qu'elle avait déjà un emploi auprès de la commune et qu'elle estimait que sa charge de travail était suffisante.

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 (en ce sens : Cour d'appel, 17 juin 1993, n°2994 du rôle).

En l'espèce, la salariée n'a pas fait état de recherches d'un nouvel emploi suite à son licenciement abusif.

Elle n'a dès lors pas prouvé que le préjudice matériel allégué se trouve en lien causal avec ledit licenciement.

Sa demande relative au préjudice matériel est dès lors à rejeter.

La requérante réclame encore un montant de 5.000 € à titre de préjudice moral.

Il est admis que lesdits dommages et intérêts pour 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.

Au vu de l'ensemble des éléments soumis à l'appréciation du tribunal et compte tenu de l'ancienneté de la salariée (21 ans), de son âge (née en 1964) et des circonstances du licenciement, il y a lieu d'évaluer *ex aequo et bono* à 4.000 € le montant qu'il y a lieu d'allouer à la requérante de ce chef.

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'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 1.000 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Au vu de l'issue du litige, le docteur PERSONNE2.) ne saurait prospérer dans sa demande relative à l'indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

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 ;**

vidant le jugement répertoire n°2566/22 du 19 décembre 2022 ;

dit que PERSONNE1.) a fait l'objet d'un licenciement oral avec effet immédiat en date du 16 mars 2020 ;

déclare ce licenciement abusif ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 1.782,93 € ;

dit sa demande relative à l'indemnité de départ fondée pour le montant de 1.782,93 € ;

dit sa demande relative au préjudice moral fondée pour le montant 4.000 € ;

condamne le docteur PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.) la somme de (1.782,93 + 1.782,93 + 4.000 =) 7.565,86 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 6 mai 2021, jusqu'à solde ;

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

en déboute ;

dit sa demande sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée ;

condamne le docteur PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 € ;

dit la demande reconventionnelle du docteur PERSONNE2.) relative à l'indemnité de procédure non fondée ;

en déboute ;

condamne le docteur PERSONNE2.) 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,

*Romain LALLEMANG, 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.