

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU
17 JUIN 2013

Le tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Michèle HORNICK	juge de paix, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg
Anne-Cécile SADOT	assesseur-employeur
Edmond BECKER	assesseur-salarié
Michèle WANTZ	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

X.), demeurant à L-(...),

partie demanderesse, comparant par Maître Yves ALTWIES, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg.

et

ETS.1.), établissement public, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée
par son recteur actuellement en fonctions,

partie défenderesse, comparant par Maître Stéphanie ANEN, avocat à la Cour, en
remplacement de Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, les deux demeurant à
Luxembourg.

ainsi que de **L'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**, représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, ayant ses bureaux à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie intervenant volontairement, comparant par Maître Sébastien COÏ, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

Faits :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg le 03 décembre 2010.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 10 janvier 2011. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut mise au rôle général à l'audience du 14 janvier 2013. Suite à un courrier du 18 janvier 2013 de Maître Yves ALTWIES, l'affaire fut réappelée à l'audience publique du 25 février 2013. Lors de cette audience, l'affaire subit encore une remise contradictoire et fut utilement retenue à l'audience du 03 juin 2013. Lors de cette audience Maître Yves ALTWIES donna lecture de la requête ci-après annexée et fut entendu en ses explications. Maître Stéphanie ANEN répliqua et exposa les moyens de sa partie. Tandis que Maître Sébastien COÏ représenta l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG.

Le tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

Jugement qui suit :

Procédure

Par requête déposée au greffe le 3 décembre 2010, **X.)** a fait convoquer son ancien employeur, l'établissement public **ETS.1.)** devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de voir déclarer abusif son licenciement avec préavis et de le voir condamner à lui payer le montant de 20.000.-euros à titre de préjudice moral + p.m. à titre d'indemnités diverses.

La requérante réclame également le paiement d'une indemnité de procédure de 2.000.-euros.

Moyens et prétentions des parties

A l'appui de sa demande, la requérante fait valoir qu'elle était au service de la partie défenderesse depuis le 16 janvier 2006 jusqu'à son licenciement moyennant le préavis légal de deux mois par lettre recommandée du 29 septembre 2010.

Elle conteste formellement les motifs du licenciement lui communiqués suite à sa demande, tant pour absence de précision que pour absence de caractère réel et sérieux.

Se référant à ses différents courriels, elle donne notamment à considérer qu'elle a toujours exécuté ses tâches, et a même fait de la comptabilité (traitement de bons de commande) à partir de son domicile pendant la période de son incapacité de travail.

Elle invoque encore un licenciement oral dont l'employeur lui aurait fait part le 24 septembre 2010 dans les bureaux de la dénommée **A.**), en présence du chef du personnel **B.**). Ce licenciement serait abusif en raison de son caractère oral.

De son côté, la partie défenderesse soulève en premier lieu l'irrecevabilité de la demande en raison de son libellé obscur, étant donné qu'à part le préjudice moral, aucune revendication ne serait chiffrée.

Ensuite, elle conteste la survenance d'un licenciement oral, le 24 septembre 2010.

Quant au fond du licenciement du 29 septembre 2010, elle considère que les motifs sont indiqués avec la précision suffisante, à savoir d'un côté des manquements professionnels et d'un autre côté la désorganisation du service suite à la maladie de longue durée de la requérante. Des exemples suffisamment concrets seraient donnés pour permettre de conclure aux insuffisances professionnelles de la requérante. S'agissant de problèmes récurrents, il ne serait en effet pas nécessaire d'indiquer des dates précises auxquelles les faits se seraient produits.

Les motifs seraient par ailleurs sérieux dans la mesure où le poste de la requérante exigeait un certain esprit d'initiative et du dynamisme dans l'organisation du travail, figurant d'ailleurs dans la description du poste.

La partie défenderesse insiste sur l'absence de toute prise au sérieux de ses responsabilités, la requérante ayant même pris du congé pendant tout le mois d'août, à l'issue de son congé de maladie.

La requérante ne justifierait pas non plus son dommage moral et matériel, dans la mesure où elle ne produirait aucune candidature pour un nouvel emploi suite à son préavis.

Pour autant que de besoin, la partie défenderesse formule une offre de preuve par témoins, reprenant la teneur de la lettre de motivation.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG intervient volontairement et demande, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, le remboursement des indemnités de chômage versées à concurrence de 5.425,87.-euros.

Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée, la partie défenderesse a engagé X.) en qualité de secrétaire au sein de son département « administration », à partir du 16 janvier 2006.

Ses fonctions consistent à assurer le bon fonctionnement journalier du secrétariat du vice-recteur en charge des relations internationales.

A partir du 14 octobre 2008, et suite à sa demande, la requérante est affectée au service « communication ».

Jusqu'à mai 2009, la requérante partageait son temps de travail entre ces deux départements et avait deux supérieures, la dénommée C.) au département du recteur et la dénommée A.) au département de la communication.

Il résulte des mails échangés que ce partage des tâches était difficile, notamment en raison de la distance matérielle entre les deux départements et de l'envergure du travail.

Depuis mai 2009, la requérante était affectée exclusivement au département de la communication.

Elle était incapable de travailler du 17 février 2010 au 21 mai 2010 suite à une intervention chirurgicale. Du 24 mai au 31 juillet 2010, elle a bénéficié d'un mi-temps thérapeutique.

Elle est licenciée le 29 septembre 2010 moyennant le préavis légal.

Les motifs du licenciement lui ont été communiqués à sa demande le 3 novembre 2010. La lettre de motivation est insérée dans la requête introductive d'instance.

Motifs de la décision

Quant au libellé obscur

Conformément à l'article 145 du Nouveau Code de procédure civile, la requête devant les juridictions du travail indique, à peine de nullité, les noms, prénoms, professions et domiciles des parties, ainsi que les qualités en lesquelles elles agissent. Elle énonce l'objet de la demande et contient l'exposé sommaire des moyens.

En vertu de l'article 264 alinéa 2 du Nouveau Code de procédure civile, aucune nullité pour vice de forme des exploits ou des actes de procédure ne pourra être prononcée que s'il est justifié que l'inobservation de la formalité, même substantielle, aura pour effet de porter atteinte aux intérêts de la partie adverse.

L'acte introductif d'instance doit, dès lors, fournir au défendeur les données pour que celui-ci ne puisse se méprendre quant à la portée, la cause et le fondement de l'action dirigée contre lui.

Il est de principe que la description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés.

En l'espèce, même si toutes les revendications ne sont pas chiffrées, les faits décrits suffisent pour ne pas laisser la défenderesse se méprendre sur le sens et la portée de l'action du chef de licenciement irrégulier introduite contre elle.

Le moyen tiré du libellé obscur est partant à rejeter.

Quant au fond

- Quant au licenciement oral

En l'espèce, la partie défenderesse conteste avoir licencié oralement la requérante.

Celle-ci restant en défaut d'établir, sinon d'offrir valablement en preuve le licenciement oral dont elle se prévaut, ce moyen est à rejeter.

- Quant au licenciement écrit

1) la précision des motifs

L'article 124-5 (2) du Code du travail oblige l'employeur 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.

L'indication des motifs du congédiement avec préavis doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé en révèle la nature et portée exactes et permette au salarié d'en rapporter la fausseté et au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables, ou pour des motifs illégitimes ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

En l'espèce la lettre de motivation fait état

- de performances insuffisantes pour l'accomplissement des tâches de secrétariat, nécessitant beaucoup d'encadrement et de surveillance. Il est concrètement reproché à la requérante de ne pas avoir, « le plus souvent » ouvert le courrier de sa supérieure **A.**), mais de s'être contentée de le déposer sur son bureau, contraignant celle-ci à ouvrir elle-même son courrier

- de la non-exécution de tâches demandées/rappelées par courriel du 5 mai 2009, par **C.**), et du 13 mai 2009, et demande du 3 juin 2010 par **A.**) d'effectuer certaines tâches

- du défaut d'attribution de prime de fin d'année 2009 témoignerait de l'insatisfaction de l'employeur

- de la longue absence pour raisons médicales : du 17 février au 21 mai 2010, suivie d'un congé à mi-temps thérapeutique du 24 mai au 31 juillet 2010 et de la sérieuse perturbation du service

- de l'amélioration du service constatée suite à l'engagement d'une intérimaire du 6 avril au 1 juillet 2010.

Force est de constater que les performances insuffisantes, énoncées sub 3. dans la lettre de motivation ne sont ni précisées ni situées dans le temps. Seul le reproche « de ne pas avoir, le plus souvent, ouvert le courrier » est indiqué vaguement, sans date ni précision de quel courrier il s'agissait. Il n'est pas non plus précisé si la requérante avait l'instruction voire l'autorisation formelle d'ouvrir tout courrier adressé à la dame A.). Outre le caractère particulièrement banal de ce reproche tel que formulé, et à défaut du moindre fait ou reproche concret indiqué pour le surplus, le point 3 est à écarter pour défaut de précision.

De même, le point 7 relatif à la différence considérable entre la qualité du travail effectuée par l'intérimaire et la requérante est à écarter pour défaut de précision.

A part ces points, la lettre de motivation répond aux exigences de précision en ce qu'elle permet au tribunal et à la requérante de comprendre la nature des reproches.

2) le caractère réel et sérieux des motifs

Il y a lieu de noter d'emblée que la raison du défaut d'attribution de prime en 2009, soit une performance insuffisante, contestée par la requérante, reste à l'état de pure allégation.

Pour ce qui est des reproches plus récents, la partie défenderesse fait état d'une demande d'établissement de formulaires et de listes du 3 juin 2010 où elle aurait dû constater que de nombreuses tâches n'ont pas été effectuées tels que la liste de vérification pour la fête d'été et le catalogue de commande pour le matériel publicitaire.

Par ailleurs et malgré la demande du 31 mai 2010 d'effectuer une liste de vérification pour le traitement de la revue de presse pour le 5 juin 2010, cette liste n'aurait jamais été faite.

La seule pièce versée à cet égard est un échange de courriels du 3 juin 2010 entre la dénommée A.) et la requérante, contenant un certain nombre de remarques et de demandes de tâches à effectuer concernant des checklists, et la distribution de matériel.

La réponse de la requérante est positive et celle-ci indique qu'elle a fait, sinon fera le nécessaire.

Or, d'après le reproche ni la liste de vérification pour la fête d'été ni le catalogue de commande pour le matériel publicitaire n'étaient effectués.

Il n'est toutefois pas indiqué à quelle date était constatée cette non-exécution ni quelle était la réaction de l'employeur, tel par exemple, un rappel écrit, une redistribution des tâches, le cas échéant nécessaire pour respecter le mi-temps thérapeutique dont bénéficiait la requérante.

Le tribunal admet que si ce reproche avait eu un caractère sérieux, l'employeur n'aurait pas manqué d'adresser un rappel à l'ordre à la requérante qui malgré ses assurances, aurait négligé ses tâches.

Dans la mesure où même les reproches récents de défaut d'exécution des tâches ne sont pas davantage documentés, le tribunal admet que ces reproches, tels que présentés, ne constituent, en tout état de cause, pas une cause sérieuse du licenciement.

Pour ce qui est des reproches de même nature du mois de mai 2009, il résulte des courriels en réponse que la requérante a donné des explications à sa supérieure, qui, apparemment, n'ont pas été contestées et ont clos le débat. L'employeur ne peut dès lors, valablement après un an et demi, revenir sur sa position et reprocher ces mêmes faits à la requérante dans le cadre d'un licenciement.

Pour ce qui est enfin de la demande de A.), de voir dresser un rapport hebdomadaire des tâches, en février et en juin 2010, et le reproche, que seulement « quelques rapports » auraient été dressés pendant les premières semaines de juin, il y a lieu de tenir compte du fait que du 17 février au 21 mai 2010, la requérante était incapable de travailler et qu'elle n'a repris son travail, suivant un congé thérapeutique à mi-temps, qu'à partir du 24 mai 2010. Il n'est ainsi pas précisé quels rapports auraient manqué.

Force est de constater que les quelques échanges de courriels, les réponses de la requérante et l'absence de suivi apparent par l'employeur, donnent l'impression de faits relativement anodins, ne justifiant pas d'être sanctionnés par un licenciement.

Il n'y a pas non plus lieu d'admettre l'offre de preuve par témoins, qui ne fait que reprendre les termes de la lettre de motivation, et n'est pas de nature à faire apparaître les reproches sous un angle plus sérieux.

Pour ce qui est enfin de la perturbation du service suite à l'absence prolongée pour maladie de la requérante, il y a lieu de noter qu'à l'origine de cette absence se situait une intervention chirurgicale, et que le 31 juillet 2010, le mi-temps thérapeutique de la requérante s'achevait.

Il ne saurait être reproché à la requérante, comme le fait la partie défenderesse en termes de plaidoiries, d'avoir pris son congé de récréation ensuite, au mois d'août, période creuse dans l'enseignement, ce d'autant moins que l'employeur ne s'y opposait pas.

Si l'absentéisme, même dûment motivé par des raisons médicales, peut, de par la perturbation du service qu'il cause, justifier un licenciement, tel n'est certainement pas le cas en l'espèce où le licenciement se situe plus d'un mois après la fin de l'absentéisme et qu'aucun élément du dossier ne permettait de présager que les problèmes de santé de la requérante ne serait pas résolus.

Il s'ensuit que l'employeur n'a pas justifié la cause sérieuse, rendant impossible le maintien de la requérante dans son entreprise.

Il résulte des développements qui précèdent que le licenciement est abusif.

Les montants réclamés

Préjudice matériel

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif doit être aussi complète que possible, seul le dommage en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies sont à prendre en considération 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 retrouver un emploi de remplacement.

En l'occurrence, la requérante, licenciée avec effet au 30 novembre 2010, bénéficiait d'un salaire mensuel brut de 4.122,60.- euros.

Elle a bénéficié d'indemnités de chômage au mois de décembre 2010 et de janvier 2011.

Elle a retrouvé un nouvel emploi à partir du 26 janvier 2011 pour un salaire mensuel de 2.109,07.-euros auquel il y a lieu d'ajouter une aide au réemploi de 1.601,27.-euros. Elle subit dès lors une perte mensuelle de 412,26.-euros par rapport à son emploi auprès de l'**ETS.1.**)

Contrairement au moyen de la partie défenderesse, il ne saurait être reproché à la requérante qui a réussi à retrouver un nouvel emploi endéans les deux mois de la fin de son contrat, de n'avoir pas été suffisamment diligente pour se repositionner sur le marché du travail.

Le tribunal considère qu'en l'espèce, et au vu des efforts consentis, il y a lieu de prendre en compte une période de référence de sept mois, pendant laquelle la perte de revenus est en lien causal avec le licenciement. Il y a lieu d'indemniser cette perte de revenus, ex aequo et bono, par l'allocation d'un préjudice matériel de 10.000.-euros, sous réserve du recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG.

Au vu des circonstances du licenciement, et de l'absence de motifs sérieux, il y a lieu d'indemniser le préjudice moral subi par une indemnité de 3.500.-euros.

La requérante ne maintient plus ses demandes du chef d'indemnité de préavis, salaire de novembre 2010, et indemnité de départ.

Pour ce qui est de sa demande de congé non pris, l'employeur présente un décompte d'après lequel un solde de six heures de congé, soit 142,98.-euros resterait à indemniser.

Ce décompte n'ayant pas fait l'objet de contestations ou remarques particulières, il y a lieu de faire droit à la demande pour ce montant.

Enfin, la requérante réclame le paiement d'un treizième mois pour les années 2010 et 2011, dans la mesure où ces mois seraient inclus dans la période de référence.

La partie défenderesse s'oppose à cette demande.

Conformément à l'article 5 du contrat de travail, la requérante a droit à un treizième mois « *payé au prorata du nombre de mois travaillé* ».

Le contrat ayant duré en 2010 jusqu'au mois de novembre 2010, la requérante a droit au paiement d'11/12 de son treizième mois, soit le montant de 4.122,60 x 11/12= 3.779,04.-euros.

Le contrat ayant pris fin en 2010, la demande du chef de 13^e mois de 2011, telle que présentée, n'est pas fondée.

La demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

Sur base des pièces et du décompte versé, la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG tendant au remboursement des indemnités de chômage payées, est fondée pour le montant de 5.425,87.-euros.

Conformément aux dispositions légales, ce montant est à déduire du montant du préjudice matériel, couvrant la même période.

Au vu du résultat du litige, il serait inéquitable de laisser les frais d'avocat à charge du seul requérant, il y a lieu de faire droit à la demande d'indemnité de procédure à concurrence de 750.-euros.

La demande d'intérêts légaux

Conformément à l'article 1153 du Code civil, les intérêts légaux sont dus à partir de la demande en justice.

PARCES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Luxembourg

siégeant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande,

dit que le licenciement avec préavis du 29 septembre 2010 est abusif,

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG de son recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail,

dit la demande du chef de préjudice matériel fondée pour le montant de 10.000.-euros,

dit la demande du chef de préjudice moral fondée pour le montant de 3.500.-euros,

dit la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG fondée pour le montant de 5.425,87 -euros,

condamne l'établissement public **ETS.1.)** à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, le montant de 5.425,87.-euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde,

dit la demande du chef d'indemnité pour congés non pris fondée pour le montant de 142,98.-euros,

dit la demande du chef de treizième mois fondée pour le montant de 3.779,04.-euros,

condamne l'établissement public **ETS.1.)** à payer à **X.)** le montant total de 11.996,15.-euros [(10.000-5.425,87) + 3.500 + 142,98 + 3.779,04] avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde,

condamne l'établissement public **ETS.1.)** à payer à **X.)** une indemnité de procédure de 750.-euros,

condamne l'établissement public **ETS.1.)** aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Michèle HORNICK, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière Michèle WANTZ, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Michèle HORNICK

Michèle WANTZ