

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU
23 DECEMBRE 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 F-(...),

partie demanderesse, comparant par Maître Déborah SUTTER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

et

la société anonyme SOC.1.) s.a., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B ...,

partie défenderesse, comparant par Maître Lorraine CHERY, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, 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 mise en intervention, comparant par Maître Isabelle GENEZ, 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 25 juin 2012.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 17 juillet 2012. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience du 02 décembre 2013. Lors de cette audience Maître Déborah SUTTER donna lecture de la requête ci-après annexée et fut entendue en ses explications. Maître Lorraine CHERY répliqua et exposa les moyens de sa partie. Tandis que Maître Isabelle GENEZ 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 25 juin 2012, **X.)** a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme **SOC.1.)** (ci-après la société **SOC.1.)**) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de la voir condamner à lui payer, suivant son décompte actualisé, les montants indemnitaires suivants, du chef de son licenciement avec préavis du 26 octobre 2011 :

- dommage matériel : 12.619,63.-euros, compte tenu des indemnités de chômage perçues

- dommage moral : 15.000.-euros

ces montants avec les intérêts légaux sur les montants réclamés à partir de la requête jusqu'à solde.

La requérante demande encore une indemnité de procédure de 750.-euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A l'audience des plaidoiries du 2 décembre 2013, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a informé le tribunal qu'il n'a pas de revendications. Il y a lieu de lui en donner acte.

Faits

X.) a été engagée par la société **SOC.1.)** le 27 mars 2001 en qualité de rédactrice. Son entrée en service a été fixée au 1^{er} avril 2001.

Par courrier du 27 mai 2011, elle réitère une demande d'aménagement de ses horaires pour des raisons familiales, qu'elle dit avoir formulée deux ans auparavant, afin de limiter ses temps de trajet, qui ont augmenté depuis le déménagement de la société **SOC.1.)** au Kirchberg. Elle expose que ce changement d'horaire lui permettrait de rentrer plus tôt et de mieux suivre la scolarité de ses trois enfants.

Par courrier du 6 juillet 2011, son employeur refuse la demande pour des raisons de bon fonctionnement du service « *Documentation* ».

Par une lettre recommandée du 28 juillet 2011, l'employeur avertit la requérante pour non-respect de ses obligations légales en matière d'incapacité de travail. Ainsi, il lui est reproché d'avoir fait parvenir à l'employeur son certificat de maladie du 21 juin au 5 juillet 2011 seulement le 27 juin 2011, et celui du 10 au 17 juin 2011 seulement le 15 juin 2011.

Par courrier recommandé du 26 octobre 2011, la requérante est licenciée moyennant un délai de préavis de six mois, expirant le 30 avril 2012. Elle est dispensée de travailler pendant le préavis.

Par lettre recommandée du 7 décembre 2011, la société **SOC.1.)** énonce les motifs du licenciement, à la demande de la requérante

En résumé, les motifs énoncés ont trait à :

- une insuffisance professionnelle dans le cadre de ses fonctions, depuis le mois de janvier 2011
- des absences répétées pour maladie, soit 40 jours d'incapacité de travail jusqu'au 26 octobre 2011, après 32 jours d'incapacité de travail en 2010 et 23 jours d'incapacité de travail en 2009
- un comportement insolent à l'égard de sa hiérarchie, et notamment vis-à-vis du dénommé **A.**), dans le contexte d'une demande de congé pour le 31 octobre 2011.

L'employeur se réfère en outre au prédit avertissement du 28 juillet 2011 pour remise tardive de ses certificats de maladie du 10 juin et du 27 juin 2011.

Moyens et prétentions des parties

La requérante invoque le caractère abusif du licenciement du fait que :

- les motifs invoqués ne seraient pas énoncés avec la précision requise par la loi
- les motifs invoqués seraient contestés et ne présenteraient aucun caractère réel et sérieux.

Elle considère en effet qu'au vu de son ancienneté importante, ces faits ne sauraient justifier un licenciement.

Elle suspecte au contraire le licenciement d'être intervenu à la suite d'un processus de harcèlement moral par son supérieur **A.**), dont il y aurait lieu de rejeter le témoignage, sinon de l'apprécier avec beaucoup de circonspection.

Ses absences pour des raisons de santé seraient justement la suite du harcèlement, son médecin traitant lui attestant par ailleurs un burn-out. Ainsi, **A.**) aurait refusé de transmettre son évaluation annuelle au bureau à Genève au motif que son évaluation par sa supérieure directe, la dénommée **C.**), était trop positive. Il aurait de même refusé sa demande de congé pour la journée du 31 octobre 2011 pourtant prévue au calendrier dès le début de l'année et acceptée par sa supérieure directe.

Elle conteste avoir traité son supérieur avec un manque de respect au moment de lui demander des explications par rapport à ce refus de congé inattendu.

Concernant son préjudice, elle expose avoir, dans la suite du licenciement, changé d'orientation professionnelle et explique qu'elle exerce le métier de professeure de lettres depuis janvier 2013.

De son côté, la société **SOC.1.)** fait valoir, aux termes de sa note de plaidoiries, que la fonction de la requérante au sein du département de documentation exigeait une rédaction parfaite. Or, dans sa dernière année de travail, elle aurait cumulé des fautes d'orthographe et

de rédaction. Elle aurait passé beaucoup de temps au téléphone lors de conversations privées, notamment pour la commercialisation de produits « Natura », activité secondaire exercée par la requérante. Pendant ce temps elle n'aurait donc pas fait son travail pour la société **SOC.1.**) et aurait déconcentré en outre ses collègues avec lesquels elle partageait le bureau.

Elle conteste que l'absentéisme habituel de la requérante soit dû à un burn-out professionnel, ou avoir été informée d'un tel fait et donne à considérer que ces absences excessives ont causé un alourdissement de la tâche de ses trois collègues de travail.

Il en résulterait également que notamment son objectif professionnel de respecter les délais de rédaction n'a pas pu être respecté.

Concernant la transmission des évaluations, elle fait valoir qu'elle ne suivait que la procédure normale, et qu'elle n'a pas retenu la seule évaluation de la requérante avant de la transmettre au Genève. Elle conteste également avoir refusé du congé à la requérante.

Elle verse des attestations testimoniales et formule une offre de preuve par témoins.

Elle conteste tout harcèlement moral, ce reproche étant la suite d'un ressenti purement subjectif de la requérante.

En ordre subsidiaire, elle conteste le préjudice matériel subi, au vu de la longue période de préavis pendant laquelle la requérante était dispensée de travailler, de même que le préjudice moral invoqué.

Elle réclame à son tour l'octroi d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.500.-euros.

Motifs de la décision

L'article 124-5 (2) du Code du travail prévoit que *l'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.*

L'indication du ou 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.

Le tribunal relève d'abord que le reproche de deux remises tardives de certificat médicaux est à écarter dans le cadre du licenciement, étant donné qu'il a été d'ores et déjà sanctionné par un avertissement, et qu'aucun fait postérieur de nature similaire n'est reproché à la requérante.

Pour ce qui est de l'insuffisance professionnelle, celle-ci peut constituer une cause réelle et sérieuse du licenciement, elle doit cependant être établie par des faits précis et doit être constatée sur une certaine durée (C.S.J.10 décembre 1994, No 14748 du rôle).

En l'espèce, les reproches liés à l'insuffisance professionnelle (*« retard d'un mois et demi dans la production des guides dont elle avait la charge dans le cadre du projet référentiel documentaire », « non-relecture, étourderies, fautes de syntaxe, grammaire et orthographe », « documentations incomplètes », « détourniez fréquemment l'attention de vos collègues travaillant au sein du groupe rédaction (B.) et C.) », « nombreux appels téléphoniques privés reçus ou émis sur le téléphone fixe de l'entreprise ou sur votre GSM »*) sont énoncés de manière vague. Aucun exemple précis, daté n'est énoncé, permettant au tribunal d'apprécier le caractère, le cas échéant sérieux des reproches, et à la salariée de rapporter la contre-preuve des reproches.

Par ailleurs, le tribunal relève que le caractère sérieux des reproches est d'ores et déjà mis en doute par l'absence de tout avertissement préalable et de l'absence de toute preuve écrite relative à des problèmes rédactionnels.

Ce reproche est dès lors à écarter pour défaut de précision.

Pour ce qui est de l'absentéisme pour raisons de santé, ce reproche est énoncé avec une précision suffisante, en ce que les dates des absences sont énoncées concrètement. Toutefois, le tribunal constate qu'à part les absences aux mois de juin et de juillet 2011 couvrant à elles seules la quasi-totalité (31 jours de travail sur 40) des absences, les certificats médicaux énoncés sont établis chaque fois pour un ou deux jours.

Même s'il ne fait pas de doute que ces absences ont nécessairement perturbé le fonctionnement des services et l'organisation de travail de ses collègues, le tribunal considère qu'au moment du licenciement, en octobre 2011, elles ne constituaient plus un motif sérieux de licenciement pour une salariée ayant une ancienneté de plus de dix ans.

Enfin, pour ce qui est du comportement peu respectueux de la requérante vis-à-vis de son supérieur le 20 octobre 2011, **A.)** déclare dans son attestation testimoniale : *« je précise que Madame X.) et Monsieur D.) se sont présentés à mon bureau sans rendez-vous et qu'en dépit de mon emploi du temps chargé, j'ai néanmoins accepté de les recevoir. Durant cet entretien, Madame X.) a fait preuve d'une grande insolence à mon égard. Elle m'a, avec véhémence, menacé d'amener ses enfants sur le lieu de travail dans le cas où son congé pour le 31 octobre 2011 lui serait refusé. Madame X.) s'est exprimée ainsi : « Je vous préviens, si mon congé n'est pas accepté, je vous dépose mes enfants à l'accueil du bâtiment et vous vous débrouillerez ! »*

Cette attestation est toutefois contredite par celle du délégué du personnel **D.)** par rapport au comportement de la requérante : *« Malgré sa charge émotionnelle importante avant la tenue des débats et bien qu'elle ait augmenté, plus encore, durant l'entretien à la suite d'un mot inapproprié prononcé par Mr A.), X.) est toujours restée respectueuse de son chef hiérarchique tout en défendant sa position et son problème suite à ce refus (la garde de ses enfants). Je voudrais apporter, de plus, une précision supplémentaire sur un point lui étant reproché. Concernant le fait qu'il lui est reproché d'avoir voulu d'autorité amener ses enfants sur son lieu de travail, je souhaiterais rectifier cette information. Elle n'a jamais*

cherché à imposer ses enfants. Le ton était interrogatif et en aucun cas impératif. Les termes exacts ont été « Alors, je fais comment ? Je viens avec mes enfants ? Comment je fais ? ».

Outre le fait qu'au vu des attestations contradictoires, le comportement irrespectueux de la requérante n'est dès lors pas établi, les paroles prononcées seraient en tout état de cause à apprécier dans le contexte de l'entrevue, la requérante s'étant vue informer inopinément qu'il y aurait des difficultés, pour des raisons peu claires, avec la prise de son congé du 31 octobre 2011, qui était pourtant indiqué au calendrier prévisionnel.

Il résulte en tout cas du courriel d'**B.)** du 20 octobre 2011 à **D.)** et à **X.)**, de la teneur suivante « *D'après les informations qui viennent de m'être rapportées, je tiens à t'informer que je ne m'étais pas inscrite dans le calendrier prévisionnel, contrairement à X.) qui s'y était inscrite dès le début de l'année. J'ai de toute façon annulé ce congé de mon propre chef, alors peu importe.* » qu'il n'y avait pas vraiment de conflit relatif à la prise du jour de congé.

Au vu de ce contexte, une certaine absence de doigté de la requérante, fût-elle établie, ne saurait être considérée comme cause sérieuse de nature à justifier son licenciement.

Il résulte des développements qui précèdent que, sans qu'il n'y ait lieu de faire droit à l'offre de preuve, le licenciement, dans la mesure où ses motifs sont précis, ne repose pas sur des causes sérieuses, de sorte qu'il 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 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 retrouver un emploi de remplacement.

En l'occurrence, **X.)** a été licenciée le 26 octobre 2011 avec un préavis allant jusqu'au 30 avril 2012 et elle a été dispensée de travailler.

A part quelques candidatures en décembre 2012 et janvier 2013, la requérante ne documente pas des recherches actives d'un nouvel emploi.

Il résulte du procès-verbal du 21 janvier 2013 qu'elle a été installée professeure en lettres modernes au collège de Villerupt.

Eu égard à ses qualifications, son expérience professionnelle, son âge de 41 ans au moment du licenciement, le tribunal admet qu'elle aurait pu retrouver un nouvel emploi endéans la période de préavis de six mois pendant laquelle elle était dispensée de travailler.

Il s'ensuit qu'elle n'a pas subi de préjudice matériel en lien causal avec le licenciement.

Préjudice moral

Eu égard à l'ancienneté de la requérante, il convient de fixer son préjudice moral au montant de 1.000.-euros.

Demandes en obtention d'une indemnité de procédure

La société **SOC.1.)** ne justifiant pas l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa demande d'indemnité de procédure n'est pas fondée.

Il serait au contraire inéquitable de laisser à charge de **X.)** l'entièreté des frais qu'elle a dû engager dans le cadre de la défense de ses intérêts en justice. Au vu de l'issue du litige et des soins requis, il y a lieu de faire droit à sa demande d'indemnité de procédure pour le montant de 750.-euros.

Demande d'exécution provisoire

La condamnation n'ayant pas trait à des salaires échus et la demande d'exécution provisoire n'étant pas autrement motivée, il n'y a pas lieu d'y faire droit.

PARCES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Luxembourg

siégeant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande,

se **déclare** compétent pour en connaître,

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG qu'il n'a pas de revendications,

dit que le licenciement avec préavis du 26 octobre 2011 est abusif,

dit la demande du chef de préjudice matériel non fondée,

dit la demande du chef de préjudice moral fondée pour le montant de 1.000.-euros,

condamne la société anonyme **SOC.1.)** à payer à **X.)** le montant de 1.000.-euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

condamne la société anonyme **SOC.1.)** à payer à **X.)** une indemnité de procédure de 750.-euros,

déboute la société anonyme **SOC.1.)** de sa demande d'indemnité de procédure,

condamne la société anonyme **SOC.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