

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU
9 JANVIER 2017

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
Véronique WAGENER	assesseur-employeur
Raymond SERRES	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

A.), demeurant à F-(...), (...),

partie demanderesse, comparant par Maître Nadia CHOUHAD, avocat à la Cour,
demeurant à Strassen.

et

la société anonyme SOC1.) 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 Claudia HOFFMANN, avocat à la Cour, en
remplacement de Maître Claude SCHMARTZ, avocat à la Cour, tous deux demeurant à
Bofferdange.

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 18 novembre 2014.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 9 décembre 2014. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 13 décembre 2016. Lors de cette audience Maître Nadia CHOUHAD exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Claudia HOFFMANN répliqua pour la société défenderesse.

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

Jugement qui suit :

Les faits

A.) est entrée au service de la société anonyme **SOCl.)** à partir du 1^{er} octobre 2011 en qualité de serveuse au salon de consommation **FIL1.)**, d'abord en vertu d'un contrat à durée déterminée, puis en vertu d'un contrat à durée indéterminée du 1^{er} avril 2012.

Suivant un premier avenant du 1^{er} avril 2012, A.) est restée en fonction de serveuse au salon **FIL1.)** pour 20 heures par semaine et entre en fonction de femme de ménage dans la filiale **FIL2.)** pour 20 heures par semaine.

Suivant un avenant à partir du 1^{er} octobre 2012, les fonctions de A.) sont exclusivement celles de femme de ménage à la filiale **FIL2.)** pour 40 heures par semaine.

Par lettre recommandée du 17 septembre 2013, suite à un entretien préalable, elle a été licenciée moyennant le préavis légal, expirant le 30 novembre 2013.

Les motifs du licenciement sont envoyés à la requérante le 25 octobre 2013 à sa demande.

Ils ont trait à des insuffisances professionnelles de la requérante en sa qualité de femme de ménage, des nettoyages incomplets voire absents, rangement non correct, présence de saletés malgré plusieurs avertissements oraux.

L'employeur fait encore grief à la requérante d'avoir eu une tenue vestimentaire (chaussures ouvertes, mini-jupe etc.) inadaptée au travail, d'avoir porté des bijoux, d'avoir utilisé la même eau pour le nettoyage du sol et des murs, toutes ces règles découlant d'une charge signée par la requérante lors de son entrée en fonctions.

Sont encore invoqués des retards réguliers au travail et des départs anticipés, et ce « depuis des mois ».

La procédure

Par une requête déposée au greffe le 18 novembre 2014, **A.)** a fait régulièrement convoquer son ancien employeur, la société anonyme **SOC1.)** devant le tribunal du travail de Luxembourg afin de voir déclarer abusif son licenciement avec préavis et voir condamner la société défenderesse à l'indemniser pour le montant de 15.000.-€ à titre de préjudice moral et 22.283,94.-€ à titre de préjudice matériel.

La demande tend encore au paiement d'une indemnité de 1.588,34.-€ pour jours de congé non pris.

La demande tend enfin au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000.-€.

Les moyens des parties

A l'appui de sa requête, **A.)** invoque l'imprécision des motifs du licenciement, en ce que ceux-ci sont exclusivement liés à son poste d'agent de nettoyage et non à celui de serveuse.

Elle fait encore valoir que les fautes lui reprochées ne pourraient être appréciées à défaut d'indication de l'heure à laquelle le nettoyage aurait dû être fait et de l'heure à laquelle la saleté aurait été constatée.

Il faudrait également tenir compte du fait qu'elle n'était pas la seule femme de ménage au point de vente.

Au cas où les motifs seraient suffisamment précis, ils ne seraient pas réels ni sérieux dans la mesure où elle n'aurait signé aucune charte de la société ni de rapport d'évaluation.

Il résulterait encore des multiples attestations testimoniales versées qu'elle faisait l'objet d'une importante pression de la part de son supérieur.

De son côté, la société **SOC1.)** rappelle qu'à l'époque des faits, suivant l'avenant du 1^{er} octobre 2012, la requérante exerçait seulement la fonction de femme de ménage à la filiale **FIL2.)**.

La requérante aurait toujours travaillé seule comme femme de ménage, en coupure avec une autre salariée femme de ménage.

Or le nettoyage et la tenue vestimentaire de **A.)**, qui aurait notamment porté mini-jupe, chaussures ouvertes et bijoux, auraient régulièrement donné lieu à des critiques et remarques verbales, mais la requérante n'y aurait donné aucune suite.

Par son attitude, la requérante aurait mis en jeu l'image de marque de la société.

La société défenderesse se réfère à quelques photos représentant l'état du magasin, un rapport d'un audit hygiène du 11 juin 2013 et une attestation testimoniale de la responsable développement projet, **B.)**.

Les attestations testimoniales versées, en ce qu'elles tenteraient de discréditer l'employeur par des reproches de harcèlement moral, ne seraient pas pertinentes pour contredire les reproches à l'égard de la requérante. Il serait d'autre part étonnant que des faits de harcèlement n'auraient jamais été rapportés à la direction.

Pour autant que de besoin, la société défenderesse formule une offre de preuve par l'audition de témoins, reprenant la lettre de motivation.

Elle conclut au caractère régulier du licenciement.

En ordre subsidiaire, elle demande à voir débouter la requérante de sa demande de préjudice matériel, la requérante, dont le contrat avait pris fin le 1^{er} décembre 2013 ne s'étant inscrite au chômage en France que le 5 février 2014, a bénéficié d'allocations de chômage à partir de mars 2014, et ses premières recherches personnelles d'emploi n'étant documentées qu'à partir de septembre 2014 ou février 2015.

Au vu de cette absence de diligences pour retrouver un emploi, sa demande de préjudice moral serait également à rejeter.

La demande d'indemnité pour congé non pris ne serait pas non plus fondée, dans la mesure où les jours de congé non pris lui auraient été réglés.

Elle réclame de son côté une indemnité pour congés non pris de 750.-€.

En termes de réplique, A.) conteste avoir reçu des avertissements oraux ou instructions de la part de son employeur.

Le rapport d'audit versé serait dépourvu de fiabilité, ne comportant aucune signature. Les faits y indiqués seraient par ailleurs différents de ceux de la lettre de motivation.

Elle conteste la prise des photos, dont il ne serait pas établi à quel moment elles auraient été prises, et donne à considérer que les travaux de ménage se font durant le service au client et qu'une propreté exemplaire ne saurait dès lors être atteinte à tout moment.

Les motifs de la décision

Le tribunal note d'abord que les débats sont clôturés lors de la prise en délibéré de l'affaire, de sorte qu'il ne tiendra pas compte des courriers envoyés par fax par les parties respectives en cours de délibéré, et du moyen d'une protection contre le licenciement en cas de maladie, invoqué pour la première fois dans un courrier faxé au tribunal le vendredi, 6 janvier 2014 à 19hrs17.

Le tribunal note par ailleurs que le litige ayant pour objet la question de la régularité du licenciement, les nombreuses attestations testimoniales versées par la requérante, de nature à établir le cas échéant des faits de harcèlement, ne sont pas à analyser dans le présent cadre.

Le licenciement :

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 par laquelle le salarié en fait la demande, 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.

Les motifs du licenciement ont trait à un nettoyage du 19 juin 2013 lorsqu'un chariot était recouvert de miettes et que le sol de la chambre froide était complètement sale, au fait du 30 juin 2013 lorsque le récipient de stockage de la porte du refroidisseur de lait était recouvert de lait et que le sol de l'appareil présentait des taches jaunâtres, de tiroirs non nettoyés de la machine à café, le 2 septembre 2013, des amandes trouvées derrière les toilettes du premier étage depuis plusieurs jours, le 3 septembre 2013, l'eau utilisée pour le nettoyage ce même jour étant sale (présence de cheveux).

Ce jour, la vitrine aurait présenté des taches de graisse et des empreintes digitales.

Manquent de la précision requise par la loi et la jurisprudence les reproches vagues faits par ailleurs d'un « rangement non correct » de la cuisine, de lavettes sales traînant « n'importe où », de « rangement non correct » de matériel de nettoyage, de propreté de la lampe anti-mouches « laissant à désirer », d'« allure générale de la machine à café laissant à désirer », de « murs n'ayant pas été essuyés correctement ».

Manquent également de la précision requise les reproches de retards et de départs anticipés du travail, non situés dans le temps.

Ces reproches sont dès lors à écarter.

Pour le surplus, sont encore à écarter les reproches liés à la tenue vestimentaire, mini-jupe et chaussures ouvertes, et au port de bijoux, dans la mesure, d'un côté, où l'employeur ne justifie aucun règlement interne réglant la question, et d'un autre côté pour défaut de précision quant aux bijoux portés, longueur de la mini-jupe, style de chaussures, le cas échéant manifestement inadaptées à la nature du travail.

Pour le surplus, l'employeur ne justifie pas de l'existence d'une « liste de rapports remplie par les soins de la requérante » ni de la communication du rapport d'audit hygiène à la requérante.

Il résulte au contraire dudit rapport-même du 11 juin 2013, que par rapport à la communication de son résultat au personnel, il avait été préconisé d'en afficher le résultat à la porte de la chambre froide, mais que l'accrochage n'était toujours pas fait, le jour du contrôle, le 2 juillet 2013.

Il ne résulte pas des éléments du dossier si la requérante travaillait ou non avec une autre femme de ménage, en alternance ou parallèlement, les deux parties ayant fourni des affirmations contraires au tribunal.

Au vu d'un côté de l'absence de planning des tâches ou du moins d'instructions claires quant aux tâches à effectuer par la requérante et d'un autre côté de l'absence d'avertissement formel, les reproches d'insuffisances de nettoyage, fussent-ils même établis, ne sont pas un motif sérieux de licenciement.

Sans qu'il y ait dès lors lieu de recourir à une mesure d'instruction, le licenciement est d'ores et déjà abusif.

Les montants réclamés

Préjudice matériel

En vertu de son décompte actualisé, la requérante réclame le paiement de sa perte de revenus d'un montant total de 17.303,63.-€ pendant une période de référence de décembre 2013 à janvier 2015, et compte tenu d'indemnités de chômage versées par le Pôle Emploi, déduites à partir de mars 2014.

Si le licenciement abusif cause un préjudice au salarié en ce sens qu'il perd involontairement son emploi et en conséquence sa source de revenu, ce préjudice ne perdure que pendant la période de temps nécessaire pour permettre au salarié de retrouver une situation tant soit peu équivalente.

En l'espèce, le contrat de travail a pris fin le 30 novembre 2013.

Les pièces versées pour la prise en charge par le Pôle Emploi ne permettent pas de déterminer à partir de quand la requérante a demandé l'allocation d'indemnités de chômage ni si les allocations attribuées à partir de mars 2014 concernent bien le mois de mars 2014 ou le cas échéant le mois de décembre 2013 ou janvier 2014.

Afin de permettre à la requérante de fournir de plus amples précisions, il y a lieu de refixer l'affaire pour continuation des débats.

Il y a lieu de réserver les demandes de préjudice matériel et moral.

Indemnité pour congés non pris

Au vu des pièces versées en cours de délibéré par la société défenderesse, il y a lieu de réserver cette demande pour permettre à la partie requérante de préciser si elle maintient cette demande.

Indemnités de procédure

Il y a également lieu de réserver cette demande.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Luxembourg
statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la demande,

dit que le licenciement avec préavis du 17 septembre 2013 est abusif,

refixe l'affaire pour **continuation des débats** à l'audience publique du lundi, 27 février 2017 à 15.00 heures, salle J.P.0.02,

réserve le surplus.

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 Daisy PEREIRA, 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

Daisy PEREIRA