



JUSTICE DE PAIX
DE LUXEMBOURG

N° 3521/2011
du répertoire fiscal

A U D I E N C E P U B L I Q U E
D U 1 9 S E P T E M B R E 2 0 1 1

Anne-Françoise GREMLING
PRESIDENTE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL
DE LA CIRCONSCRIPTION DE L U X E M B O U R G

assistée du Greffier **REILAND Paul**,

a rendu l' **O R D O N N A N C E** qui suit

DANS LA CAUSE E N T R E :

A .)

demeurant à L-(...)

*** PARTIE DEMANDERESSE ***

comparant par **Maître Patrice MBONYUMUTWA**, avocat à Luxembourg

E T :

S O C . 1 .)

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-(...),
inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés à Luxembourg sous le N° **B**
(...), représentée par son/ses gérant(s) actuellement en fonctions

*** PARTIE DEFENDERESSE ***

comparant par **Maître Alain GROSJEAN**, en remplacement de **Maître Alex SCHMITT**, avocats à Luxembourg

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête -annexée à la présente ordonnance- déposée au Greffe de la Justice de paix de Luxembourg le **6 juillet 2011 sous le N° 572/11**.

Par convocations émanant du Greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 2 août 2011. L'affaire subit ensuite trois remises contradictoires et fut plaidée à l'audience publique du 30 août 2011, à laquelle les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions.

La Présidente prit ensuite l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, elle rendit

L'ORDONNANCE QUI SUIT :

Par requête régulièrement déposée au greffe en date du 6 juillet 2011, **A.)** a fait convoquer la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à r.l. devant le président du tribunal de céans aux fins de voir déclarer nul le licenciement intervenu à son égard le 21 juin 2011 sur base des articles L.241-1 et suivants, L.241-8 alinéa 1, L.251-1 et suivants et L.253-1 du Code du travail. Elle demande sa réintégration au sein de la société défenderesse sous peine d'astreinte et réclame un montant de 3.000.- euros avec les intérêts légaux à partir du licenciement, sinon de la demande en justice, sinon de l'ordonnance à intervenir.

La requérante demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 750.- euros et conclut à l'exécution provisoire de l'ordonnance à intervenir.

A l'appui de sa demande, la requérante expose qu'elle a été aux services de la société défenderesse en qualité d'employée administrative à partir du 8 mars 2004 et que le 26 mai 2011, elle a adressé un courrier recommandé à la société défenderesse afin de dénoncer la discrimination dont elle estimait faire l'objet depuis plusieurs années. Elle soutient que ladite discrimination, consistant en des écarts importants de rémunération et de traitement entre elle et ses prédécesseurs sur le même poste était fondée sur le sexe et la race et était contraire aux dispositions des articles L.241-1 et suivants et L.251-1 et suivants du Code du travail. La société défenderesse aurait réagi audit courrier du 26 mai 2011 en rejetant l'intégralité des doléances de la requérante par courrier du 9 juin 2011 et en la licenciant par courrier du 21 juin 2011.

La requérante fait valoir que son licenciement est nul de plein droit en se basant sur l'article L.241-8 du Code du travail qui, en ses alinéas 1 et 3, prévoit ce qui suit :

«Aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par la présente loi, ni en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

(...)

Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit. »,

ainsi que sur l'article L.253-1 du Code du travail qui, en ses alinéas 1 et 3, prévoit ce qui suit :

« Aucune personne visée au paragraphe (1) de l'article L. 251-2 ne peut faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par la présente loi, ni en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

(...)

Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.»

Quant à la recevabilité de la demande

La partie défenderesse soulève, à titre principal, la forclusion de la requérante pour agir en justice. La requérante n'aurait pas respecté le délai de quinze jours pour agir en nullité du licenciement prévu à l'article L.241-8 alinéa 4 du Code du travail.

L'article L.241-8 alinéa 4 du Code du travail prévoit que : *« en cas de résiliation du contrat de travail, le salarié peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe (4). L'ordonnance de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par voie du greffe, devant le magistrat présidant la Chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail.»*

En l'espèce, le licenciement de la requérante est intervenu le 21 juin 2011. La requête en annulation du licenciement a été déposée le 6 juillet 2011. Le délai de quinze jours prévu à l'article L.241-8 alinéa 4 a partant été respecté.

La partie défenderesse soulève encore l'irrecevabilité de la demande en indemnisation d'un préjudice moral de la requérante au motif qu'une telle demande ne peut être formulée devant le président du tribunal du travail siégeant en matière de référé.

Il est cependant admis par la jurisprudence que le président du tribunal du travail qui statue sur une demande en annulation d'un licenciement et en maintien ou en réintégration du salarié, est également compétent pour connaître de la demande en indemnisation du salarié du chef du licenciement nul (cf. ordonnance du président de la 8^e ch. de la Cour, confirmant une ordonnance du président du TT.Lux du 11 mai 2004 statuant sur fondement de l'art 34(1) de la loi mod. du 18.05.1979 portant réforme des délégations du personnel).

La requête est partant recevable.

Quant au bien-fondé de la demande

La partie défenderesse s'oppose à la demande en annulation du licenciement intervenu. Elle conteste l'existence d'une relation causale entre le courrier de la requérante du 26 mai 2011 et le licenciement du 21 juin 2011. Elle souligne encore que la requérante avait été informée le 12 mai 2011, soit quinze jours avant l'envoi de la lettre relative à une prétendue discrimination, de l'imminence de son licenciement. Elle insiste sur le fait que

le licenciement de la requérante a été dûment motivé par courrier du 4 août 2011. La lettre de motivation invoquerait des faits antérieurs au courrier de la requérante du 26 mai 2011 et sans rapport avec les doléances énoncées dans celui-ci. La partie défenderesse conteste, par ailleurs, toute discrimination à l'égard de la requérante.

La partie défenderesse réclame finalement une indemnité de procédure de 2.000.- euros et la condamnation de la requérante à lui payer un montant de 3.000.- euros à titre d'indemnisation du chef de procédure abusive et vexatoire.

Contrairement aux arguments de la partie requérante, il ne suffit pas de constater qu'un salarié a protesté contre un acte ou un comportement qu'il considère contraire au principe de l'égalité de traitement avant d'être licencié, pour que le licenciement intervenu soit par la suite déclaré nul.

Les termes des articles L.241-8 alinéa 1 et L.253-1 alinéa 1 du Code du travail sont, en effet, à interpréter en ce sens qu'un lien causal doit exister entre les protestations du salarié et son licenciement pour que ledit licenciement puisse être considéré comme une mesure de représailles de la part de l'employeur.

En l'espèce, la partie requérante n'apporte aucun élément de preuve permettant d'étayer ses affirmations suivant lesquelles son licenciement a constitué la conséquence de son courrier du 26 mai 2011 ayant pour objet de dénoncer la discrimination fondée sur le sexe et la race dont elle s'estimait victime au sein de la société défenderesse.

Il y a lieu de constater que dans sa lettre de motivation du 4 août 2011, l'employeur se base sur des faits antérieurs au courrier du 26 mai 2011 pour justifier le licenciement intervenu. L'employeur reproche notamment à la requérante des actes d'insubordination, un manque d'implication dans le travail, des rapports conflictuels de la requérante avec ses collègues de (...) et ses assistantes successives, ainsi qu'un absentéisme habituel.

Dans son courrier du 26 mai 2011, la requérante déclare notamment ce qui suit :

« Lors de notre réunion du 12 mai 2011, (...), vous m'avez informée que vous envisagiez de vous débarrasser purement et simplement de moi et que vous aviez déjà trouvé quelqu'un pour me remplacer. »

Par cette déclaration, la requérante a admis qu'au cours d'une entrevue du 12 mai 2011 en Italie, soit quinze jours avant l'envoi de son courrier du 26 mai 2011, elle a été informée de l'intention de son employeur de la licencier. L'affirmation de la partie défenderesse suivant laquelle la requérante était au courant de l'imminence de son licenciement au moment de l'envoi du courrier du 26 mai 2011 est, dès lors, corroborée.

Eu égard à l'absence de preuve d'un lien causal entre le licenciement du 12 juin 2011 et les plaintes de la requérante du chef de discrimination fondée sur le sexe et la race, formulée dans le courrier de la requérante à l'employeur du 26 mai 2011, la demande tendant à voir prononcer la nullité du licenciement et à voir ordonner la réintégration de la requérante au sein de l'entreprise défenderesse n'est pas fondée.

Le licenciement intervenu n'étant pas à déclarer nul, il y a lieu de débouter la requérante de sa demande en indemnisation d'un préjudice moral du chef de licenciement nul.

Quant aux demandes respectives des parties en paiement d'une indemnité de procédure

Eu égard à l'issue du litige, la requérante est également à débouter de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure.

Ne justifiant pas de l'iniquité requise par les dispositions de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, la partie défenderesse est également à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Quant à la demande de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à r.l. du chef de procédure abusive et vexatoire

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à r.l. réclame un montant de 3.000.- euros à titre d'indemnisation du chef de procédure abusive et vexatoire.

L'exercice d'une action en justice ne dégénère en faute, pouvant donner lieu à des dommages et intérêts, que s'il constitue un acte de malice ou de mauvaise foi, ou au moins une erreur grossière équipollente au dol ou si le demandeur a agi avec une légèreté blâmable.

Il convient de sanctionner, non pas le fait d'avoir exercé à tort une action en justice ou d'y avoir résisté injustement, puisque l'exercice d'une action en justice est libre, mais uniquement le fait d'avoir abusé de son droit en commettant une faute indépendante du seul exercice des voies de recours (cf. Cour 20 mars 1991, 28, 150 ;17 mars 1993, N° 14.446 du rôle; 22 mars 1993, N° 14971 du rôle, Lux. 10ème chambre, 9 février 2001, N° 25/2001).

Cette faute intentionnelle engage la responsabilité civile de la partie demanderesse à l'égard de la partie défenderesse, si elle prouve avoir subi un préjudice (cf. Cour 16 février 1998, N° 21687 et 22631 du rôle).

En l'espèce, il n'est pas établi que la requérante ait agi de mauvaise foi ou avec une légèreté blâmable.

La demande indemnitaire de la société défenderesse pour procédure abusive est donc à déclarer mal fondée.

P A R C E S M O T I F S**LA PRESIDENTE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**statuant contradictoirement et en 1^{er} ressort

- r e ç o i t** la requête de A.) en la forme ;
- s e d é c l a r e** **compétente** pour en connaître ;
- d é c l a r e** les demandes de A.) recevables ;
- d é c l a r e** **non fondée** la demande de A.) en annulation du licenciement du 21 juin 2011 ;
- d é c l a r e** **non fondée** la demande de A.) tendant à sa réintégration au sein de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à r.l. ;
- d é c l a r e** **non fondée** la demande de A.) en indemnisation d'un préjudice moral ;
- d é c l a r e** **non fondée** la demande de A.) en paiement d'une indemnité de procédure ;
- d é c l a r e** **non fondée** la demande de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à r.l. en paiement d'une indemnité de procédure ;
- d é c l a r e** **non fondée** la demande de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** s.à r.l. du chef de procédure abusive et vexatoire ;
- c o n d a m n e** A.) à tous les frais et dépens de l'instance.

AINSI FAIT, JUGE ET PRONONCE en audience publique par Anne-Françoise GREMLING, Présidente du Tribunal du Travail, assistée du greffier REILAND Paul qui ont signé la présente ordonnance, le tout date qu'en tête.