

REPERTOIRE FISCAL NR.: 473/2021

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU
15 FÉVRIER 2021

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

Gilles DORNSEIFFER	juge de paix, siégeant comme président du tribunal du travail de Luxembourg
Philippe HECK	assesseur-employeur
Miguel RODRIGUES	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

A.), demeurant à L-(...),

partie demanderesse, comparant par Maître Caroline ARENDT, avocat, en remplacement de Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, tous deux demeurant à Luxembourg.

et

la société à responsabilité limitée SOC.1.) Sàrl., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B (...),

partie défenderesse, comparant par Maître Julio STUPPIA, avocat à la Cour, demeurant à Dudelange.

ainsi que

de **l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, 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 Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, faisant défaut à l'audience.

F a i t s :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 17 décembre 2018.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 7 janvier 2019. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 1^{er} février 2021. Lors de cette audience Maître Caroline ARENDT exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Julio STUPPIA répliqua pour la société défenderesse. L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG fit défaut.

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

J u g e m e n t q u i s u i t :

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 17 décembre 2018, **A.)** a fait convoquer la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** Sàrl devant le tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif, les montants suivants, conformément à son décompte actualisé, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde :

Indemnité compensatoire de préavis :	4.880 euros
Domage matériel :	3.271,34 euros
Domage moral :	5.000 euros

La requérante demande également la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 750 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance et de voir ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

Par lettre du 27 février 2019, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a informé le tribunal qu'il n'a pas de revendications à formuler dans la présente affaire, de sorte qu'il y a lieu de le mettre hors cause.

FAITS CONSTANTS, MOYENS ET PRETENTIONS DES PARTIES

La société **SOC.1.)** Sàrl a engagé **A.)** en tant qu'aide-éducatrice par contrat à durée déterminée du 5 mars 2018 pour une durée de 8 mois.

L'employeur a licencié **A.)** avec effet immédiat par courrier du 7 septembre 2018 qui est reproduit dans son intégralité dans la requête annexée au présent jugement.

A.) a protesté par le biais de son syndicat contre son licenciement par courrier daté du 24 septembre 2018.

Suite à l'e-mail de **A.)** adressée en date du 13 juillet 2018 au Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse dans lequel elle dénonce les conditions d'encadrement des enfants dans la crèche exploitée par la partie défenderesse, le Parquet de Luxembourg a ouvert une enquête préliminaire.

Une enquête a été effectuée par le Service de Police Judiciaire et le Parquet n'a pas donné d'autres suites à l'affaire par après.

Suite à la plainte de **B.)** déposée en date du 24 septembre 2018, le Parquet de Luxembourg a requis le juge d'instruction de procéder à une information contre **A.)** qui a été par la suite inculpée pour dénonciation calomnieuse, diffamation et calomnie.

Par courrier du 7 février 2019, le Parquet de Luxembourg a informé la plaignante qu'il n'entend pas saisir la Chambre du Conseil. La plaignante n'a pas non plus adressé de réquisitoire à la Chambre du Conseil.

1. Partie demanderesse

A.) plaide en premier lieu demande la requalification de son contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée pour ne pas satisfaire aux conditions requises par l'article L.122-2 du Code du travail.

La requérante plaide ensuite que son licenciement est abusif en estimant que les motifs invoqués par l'employeur manquent de précision et ne sont pas réels et sérieux.

2. Partie défenderesse

La société **SOC.1.)** Sàrl plaide l'irrecevabilité de la demande relative à la requalification du contrat de travail en tant que demande nouvelle pour ne pas être repris dans la requête introductive d'instance.

Elle fait valoir ensuite que le licenciement prononcé est régulier en estimant que les motifs invoqués sont réels et sérieux.

La partie défenderesse réclame finalement une indemnité de procédure de 500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant à la demande de requalification du contrat de travail

La partie défenderesse soulève l'irrecevabilité de ce chef de demande pour être une demande nouvelle formulée à l'audience.

Aux termes de l'article 53 du Nouveau Code de procédure civile :

« L'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties. Ces prétentions sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense. Toutefois l'objet du litige peut être modifié par des demandes incidentes lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant. »

Le contrat judiciaire se forme sur la demande contenue dans la requête introductive d'instance.

Une demande est nouvelle lorsqu'elle saisit le juge d'une prétention qui n'était pas déjà exprimée dans l'acte introductif d'instance.

Les parties ne peuvent modifier leurs conclusions qu'à la condition que le principe de la demande reste le même. Les demandes nouvelles prohibées sont celles qui diffèrent de la demande originaire, inscrite dans la requête, par leur objet, par leur cause ou par la qualité des parties.

Or, la requérante a formulé sa demande en requalification de son contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée pour la première fois à l'audience du 1^{er} février 2021.

Cette demande, qui n'est pas inscrite dans la requête introductive d'instance, est nouvelle de par son objet.

La demande de la requérante en requalification de son contrat de travail doit partant être déclarée irrecevable.

Quant à la précision des motifs

La requérante conteste que la lettre de licenciement remplisse le caractère de précision légalement requis sans développer davantage ce point.

La partie défenderesse ne prend pas position sur ce point.

Aux termes de l'article L.124-10 (3) du Code du travail :

« La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave ».

Les motifs du licenciement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le licenciement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10 (3) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de licenciement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

Il y a lieu de décider que le motif du licenciement a été indiqué avec précision dans la lettre de licenciement alors que la partie défenderesse y a indiqué la nature de la faute que la requérante aurait commis dans l'exercice de ses fonctions ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré cette faute. En effet, la lettre de licenciement spécifie clairement qu'il est reproché à la requérante d'avoir dénoncé de façon malveillante des supposés mauvais traitements des enfants confiés à la crèche, entraînant ainsi la rupture de la relation de confiance de l'employeur avec sa salariée, de sorte que la requérante n'a ainsi pas pu se méprendre sur la faute lui reprochée.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

D'après l'article L.124-10 du Code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement.

Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

La partie défenderesse reproche en l'espèce à la requérante d'avoir dénoncé mensongèrement au Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse des supposés mauvais traitements par la responsable **B.1)** des enfants confiés à la crèche.

Elle plaide contester les affirmations de la requérante en relevant que la crèche subit des contrôles administratifs réguliers et qu'il n'y a jamais eu le moindre problème constaté.

Elle fait également valoir que le Parquet a classé sans suite le dossier relatif aux faits dénoncés par la requérante et qu'elle a porté plainte pour diffamation et calomnie contre la requérante, même si le Parquet n'aurait finalement pas donné de suites à cette plainte.

La partie défenderesse expose encore que c'est le travail insatisfaisant de la requérante qui a été à l'origine des tensions avec **B.)** et que suite à la mise en péril de l'entreprise par les déclarations mensongères de la requérante, il n'y a pas eu d'alternative à un licenciement.

Elle renvoie finalement aux déclarations d'**C.)**, fille de **B.)**, et aux attestations testimoniales versées de plusieurs parents pour appuyer ses contestations des faits dénoncés par la requérante.

La requérante pour sa part plaide ne pas avoir commis de faute professionnelle dans l'exécution de son travail.

Elle estime que le fait unique de dénoncer des comportements injustifiés envers des enfants confiés à la crèche ne saurait constituer une faute justifiant le licenciement intervenu. Un tel licenciement risquerait sinon selon elle à servir uniquement à intimider un salarié voulant dénoncer des faits mettant en danger des personnes.

La requérante fait valoir qu'elle a été de bonne foi et qu'elle n'a pas cherché à nuire à son employeur, mais qu'elle a seulement voulu sauvegarder l'intérêt supérieur de l'enfant.

Elle plaide encore que même en l'absence de texte spécifique, il ne saurait être permis à un employeur de sanctionner un salarié lanceur d'alerte qui a agi de bonne foi.

La requérante relève pour finir que la plainte déposée par **B.)** n'a pas connu de suite et que le témoin **D.)** entendu par la police a en partie confirmé les faits dénoncés.

Il est constant en cause que **A.)** a adressé au Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse un e-mail dans lequel elle dénonce le traitement des enfants par **B.)**.

Suite à l'ouverture d'une enquête préliminaire par le Parquet de Luxembourg, le Service de police de judiciaire a rédigé le rapport SPJ/JDA-69794-2-COCO et arrive à la conclusion qu'il y a eu des différends entre **B.)** et les salariées **A.)** et **D.)**. Les enquêteurs relèvent qu'**C.)** et **B.)** contestent les affirmations de **A.)** et d'**D.)** et ils indiquent que ni la police, ni le Ministère n'ont jamais reçu auparavant de plaintes en relation avec la crèche exploitée par la partie défenderesse.

La partie défenderesse verse encore trois attestations testimoniales de parents d'enfants expliquant ne pas avoir constaté de problème dans le traitement des enfants et exprimant leur soutien à **B.)**.

Au regard des déclarations contradictoires des témoins **C.)** et **D.)** auprès de la Police, du classement sans suite du dossier, de l'absence d'autres plaintes concernant le fonctionnement de la crèche et de l'absence de tout autre élément pour soutenir les accusations portées par la requérante, il y a lieu de retenir que cette dernière a procédé auprès du Ministère à une dénonciation de faits qui ne se sont pas avérés comme véridiques.

La réalité du reproche soulevé à l'encontre de la requérante dans la lettre de licenciement est ainsi établie.

Il y a dès lors lieu de devoir décider si cette dénonciation effectuée par la requérante constitue un motif suffisamment grave pour justifier le licenciement prononcé.

Le tribunal rappelle que le motif grave justifiant la rupture du contrat de travail sans préavis doit être de nature telle qu'il rende impossible la poursuite des rapports contractuels et qu'il compromette définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié.

En l'espèce, la dénonciation effectuée par la requérante a déclenché une enquête préliminaire du Parquet et **B.)** a été interrogée en tant que suspect par le Service de police de judiciaire.

En outre, une telle dénonciation peut mettre en péril l'agrément ministériel nécessaire à l'exploitation d'une crèche.

Le tribunal considère en conséquence que la dénonciation injustifiée de la requérante constitue un motif grave qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, de sorte que le licenciement avec effet immédiat prononcé en date du 7 septembre 2018 à l'encontre de la requérante est à déclarer régulier et les demandes indemnitaires de la requérante sont à rejeter comme non fondées.

LES DEMANDES ACCESSOIRES

L'exécution provisoire du présent jugement

La requérante demande l'exécution provisoire du présent jugement.

Cette demande doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

Les indemnités de procédures réclamées

Au vu du résultat du litige, la demande en paiement d'une indemnité de procédure de la part de la requérante n'est pas fondée.

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer fondée pour le montant de 500 euros.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort ;

déclare irrecevable la demande de **A.)** en requalification de son contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée ;

- déclare** la demande de A.) recevable pour le surplus ;
- déclare** régulier le licenciement avec effet immédiat prononcé en date du 7 septembre 2018 à l'encontre de A.);
- déclare** non fondées et rejette les demandes de A.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'en indemnisation de ses préjudices matériel et moral ;
- met hors cause** l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du FONDS POUR L'EMPLOI ;
- condamne** A.) à payer à la société à responsabilité limitée SOC.1.) Sàrl une indemnité de procédure de 500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;
- déclare** non fondée et rejette la demande de A.) en allocation d'une indemnité de procédure ;
- déclare** non fondée et rejette la demande de A.) en exécution provisoire du présent jugement ;
- condamne** A.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Gilles DORNSEIFFER, Juge de paix de Luxembourg, siégeant comme Président du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté 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.

Gilles DORNSEIFFER

Daisy PEREIRA