

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Répertoire no 1010/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 28 MARS 2023

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Gabriel LA TERZA
Donato BEVILACQUA
Yves ENDERS

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIV DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à B-ADRESSE1.),

**partie demanderesse originaire,
partie défenderesse sur reconvention,**

comparant par Maître Céline LELIEVRE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

**partie défenderesse originaire,
partie demanderesse par reconvention,**

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L- 2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à.r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Jade MADERT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Anissa BALI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 22 juillet 2020.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 17 août 2020.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 7 mars 2022. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Céline LELIEVRE, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Jade MADERT.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 22 juillet 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement abusif les montants suivants :

1) dommage matériel :	19.770.- €
2) dommage moral :	10.000.- €
3) prime :	400.- €
4) dommages et intérêts :	3.295.- €
5) avantages en nature :	p.m.

soit en tout le montant de 33.465.- €+ p.m., ou toute autre somme même supérieure, avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice, sinon à partir de la rupture du contrat de travail telle que prononcée par le tribunal, jusqu'à solde.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 3.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 7 mars 2023, la requérante a demandé acte qu'elle réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 7.200,02 €

Elle a finalement requis acte qu'elle demandait également à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.202,38 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Acte lui en est donné.

I. Quant à la démission de la requérante

A. Quant aux faits

La partie défenderesse a engagé la requérante le 16 avril 2019 en qualité d'« expert SOCIETE2.) ».

La requérante a démissionné de son travail avec préavis par courrier daté du 28 janvier 2020.

B. Quant aux moyens des parties au litige

La requérante a exposé sa demande, ainsi que les moyens à l'appui de cette dernière, dans sa requête, annexée au présent jugement.

Elle fait plus particulièrement exposer

- qu'elle a été embauchée par la partie défenderesse le 16 avril 2019 en qualité d'« expert SOCIETE2.) » ;
- que par avenant du 27 mai 2019, elle a été promue au poste de « manager consulting SOCIETE3.) » ;
- qu'elle est tombée malade le 27 novembre 2019 ;
- qu'un certificat médical a été remis à la partie défenderesse dans les conditions légales ;
- qu'elle est revenue travailler le 5 janvier 2020 avant d'être à nouveau en incapacité de travail, constatée par certificat médical du 22 janvier 2020, pour une période courant au 23 février 2020 ;
- que le certificat médical a ici encore été remis à la partie défenderesse dans les conditions légales ;
- qu'elle a partant été absente du bureau pour cause d'incapacité constatée du 22 janvier au 23 février 2020 ;
- que dès le vendredi, 24 janvier 2020, et ce malgré son incapacité de travail, PERSONNE2.), gérant de la partie défenderesse, a commencé à l'appeler de manière répétée sur son téléphone portable privé, après avoir tenté en vain de la joindre sur son téléphone professionnel lequel était coupé du fait justement de sa maladie ;

- que malgré sa grande fragilité mentale liée à son incapacité et face à tant d'insistance, elle a fini par répondre aux appels intempestifs de PERSONNE2.) ;
- que les propos tenus lors de cette conversation téléphonique par PERSONNE2.) étaient clairs, choquants et sans équivoque ;
- que PERSONNE2.) lui a en effet directement demandé quand elle allait partir ;
- qu'en outre, PERSONNE2.) lui a pour forcer son départ clairement indiqué qu'en tout état de cause, elle ne retrouverait à l'issue de son incapacité de travail plus son poste de manager et qu'elle serait rétrogradée ;
- que PERSONNE2.) a conclu ladite conversation téléphonique en la mettant en demeure de lui fournir une date de départ pour la semaine suivante ;
- qu'alors en incapacité de travail pour une période allant jusqu'au 23 février 2020, elle n'a pas donné suite à ces menaces et n'a le jour même pas donné de réponse concernant un éventuel départ, pensant que les choses se régleraient à son retour ;
- que les propos de PERSONNE2.) constituent des pressions inacceptables, pressions exercées de surcroît sur une personne en incapacité ;
- que pourtant, sans attendre son retour sur l'ultimatum posé avec un délai de réflexion d'une semaine, PERSONNE2.) a dès le lundi, 27 janvier 2020, mis ses menaces à exécution ;
- qu'en effet, PERSONNE2.) a par mail du 27 janvier 2020 informé l'ensemble des collaborateurs de la partie défenderesse de la modification de ses fonctions en ces termes : « PERSONNE3.) n'est plus manager du pôle consultant à compter d'aujourd'hui suite à une décision commune des associés » ;
- qu'elle n'a pas été préalablement informée oralement de cette modification substantielle de son contrat de travail, cet élément n'ayant été invoqué qu'en mode de pression ;
- qu'elle n'a eu connaissance de la modification substantielle de son contrat de travail que grâce à un autre salarié qui lui a transmis ledit mail ;
- qu'il ressort du message communiqué à l'ensemble des collaborateurs de la société que la rétrogradation ainsi prononcée entrerait en vigueur le jour même de son annonce ;
- qu'il importe encore de préciser que non seulement elle a été rétrogradée avec effet immédiat sans information préalable et pendant son incapacité de travail, mais que la partie défenderesse a en plus tout mis en œuvre pour qu'elle n'en prenne pas connaissance ;
- qu'en effet, dès le 24 janvier 2020, après sa conversation téléphonique avec PERSONNE2.), et après lui avoir clairement indiqué qu'elle serait rétrogradée à son retour si elle ne démissionnait pas, la partie défenderesse a coupé tous ses accès aux logiciels internes de la société ;
- qu'il lui a dès lors été impossible de voir la communication concernant sa propre rétrogradation telle qu'envoyée à tous les collaborateurs de la société dès le lundi 27 janvier 2020 ;

- que le même jour, le 24 janvier 2020, tous ses accès à sa boîte e-mail professionnelle ont également été coupés, sans préavis, de sorte qu'elle a été privée de l'accès à ses mails tant professionnels que privés et qu'elle ne peut que craindre que la partie défenderesse ait pris connaissance de ses messages privés, voire les ait détruits ;
- que cette coupure étant intervenue le vendredi après-midi après les propos menaçants de PERSONNE2.), il sera facile d'établir que cela constituait une manœuvre de plus en vue de la couper de toute information la concernant, et concernant notamment sa rétrogradation ;
- qu'il est pourtant de jurisprudence qu'un salarié doit pouvoir avoir des échanges privés sur sa boîte e-mail professionnelle ;
- que bien qu'en incapacité, elle restait toujours salariée de la société et que ses accès ne pouvaient pas être coupés, sauf à considérer cet agissement comme un nouvel acte de pression, acte à connotation particulière dans un contexte plus général de harcèlement ;
- que couper tous ses accès à sa boîte e-mail permettait à la partie défenderesse de communiquer sur sa rétrogradation en espérant qu'elle ne sache rien ;
- qu'un tel agissement est extrêmement humiliant pour elle ;
- qu'il apparaît clairement que la modification substantielle avec effet immédiat de son contrat de travail constitue une sanction directe et inacceptable de son incapacité de travail, en violation des dispositions du code du travail ;
- qu'il importe de relever que l'objet de la partie défenderesse est notamment le conseil dans le domaine des ressources humaines ;
- que la partie défenderesse ne peut donc ignorer et encore moins violer sciemment les règles de base du code du travail en sanctionnant par une rétrogradation avec effet immédiat une salariée du fait de son incapacité de travail, le tout sans notification préalable ;
- qu'en effet, la rétrogradation prononcée le 27 janvier 2020 avec effet immédiat a été réalisée en violation des dispositions de l'article L.121-7 du code du travail alors que ladite modification n'a jamais fait l'objet de la moindre notification motivée préalable ;
- qu'à ce jour, aucun motif n'a été porté à sa connaissance pour justifier la modification avec effet immédiat de son contrat de travail ;
- qu'elle n'a partant eu d'autre choix que de notifier sa démission, la rupture du contrat devant toutefois dans ces circonstances être requalifiée en licenciement, abusif de surcroît, et en ne respectant pas le préavis légal de deux mois ;
- que pour s'opposer à la modification substantielle ainsi intervenue avec effet immédiat et sans notification préalable, et compte tenu de la pression exercée au elle, elle n'a ainsi pas eu d'autre choix que de notifier sa démission à la partie défenderesse ;
- qu'elle a dès lors par courrier du 28 janvier 2020 transmis sa lettre de démission à la partie défenderesse ;
- que la partie défenderesse a pris acte de cette démission par courrier du 3 février 2020 ;

- que PERSONNE2.) s'est par la suite vanté auprès d'autres salariés d'avoir réussi à virer la requérante, preuve que la rétrogradation prononcée n'avait que pour effet de provoquer la rupture du contrat ;
- que la résiliation du contrat de travail résultant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue sur base de l'article L.121-7 du code du travail un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L.124-11 du code du travail ;
- que par courrier du 9 mars 2020, elle a contesté la validité du licenciement intervenu alors qu'aucun motif ne lui a jamais été notifié, qu'aucune explication ne lui a jamais été fournie.

En droit, la requérante fait valoir la partie défenderesse a informé tous les collaborateurs de la société de sa rétrogradation, sans l'en avoir informée.

Elle fait ensuite valoir qu'en coupant tous ses accès e-mails, la partie défenderesse entendait même l'empêcher de prendre connaissance de sa rétrogradation avec effet immédiat.

Elle fait encore valoir que la partie défenderesse ne lui a jamais notifié cette rétrogradation, elle-même l'ayant appris que grâce au transfert à son intention, par l'un de ses collègues, de l'e-mail envoyé à tous les collaborateurs.

Elle fait finalement valoir que mis face à ses manquements, la partie défenderesse ne lui a jamais fourni le moindre justificatif pouvant justifier la rétrogradation intervenue.

Elle fait partant valoir que la résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L.124-11 du code du travail.

La requérante conclut partant que la présente rupture doit être considérée comme un licenciement abusif.

A l'audience du 7 mars 2023, la requérante a encore fait valoir que le 24 janvier 2020, la partie défenderesse lui a passé sept appels en une heure pour finalement lui dire qu'elle était virée si elle ne revenait pas travailler.

Elle a ensuite fait valoir qu'un employeur ne peut pas modifier le contrat de travail de son salarié pendant l'incapacité de travail de ce dernier.

Elle a encore fait valoir que la partie défenderesse lui a retiré son poste et qu'elle l'a remplacée.

Elle a finalement fait valoir que la partie défenderesse lui a coupé tous ses accès, de sorte qu'elle n'aurait plus eu accès à ses mails, dont celui du 27 janvier 2020.

Elle a ainsi fait valoir que la manière de procéder de la partie défenderesse n'a pas été correcte, de sorte que la seule réaction envisageable aurait été celle de démissionner.

Elle a partant demandé à voir requalifier sa démission en licenciement compte tenu du contexte et du cadre légal.

Elle a ainsi fait valoir que si elle n'a donné qu'une démission simple, cette démission, qui aurait été actée par la partie défenderesse, constitue la réaction à la modification substantielle de son contrat de travail qui ne lui aurait pas été notifiée.

Elle a finalement fait valoir que la partie défenderesse l'a en fait rétrogradée parce qu'elle aurait utilisé le tampon de l'entreprise pour commander une tenue sportive, motif qui serait cependant monté de toutes pièces.

A l'audience du 7 mars 2023, la partie défenderesse a demandé à voir écarter les développements de la requérante alors qu'elle aurait démissionné avec préavis et sans réserves.

Elle a en effet fait valoir que la requérante n'a pas motivé sa démission.

Elle a ainsi fait valoir que la requérante n'a pas démissionné pour harcèlement moral, harcèlement moral qu'elle conteste.

Elle a ensuite contesté qu'elle ait modifié la fonction de la requérante.

Elle a ainsi fait valoir que la fiche de salaire de la requérante du mois de février 2020 met toujours en compte comme fonction de la requérante celle « d'Expert SOCIETE2.) ».

Elle a ainsi fait valoir que par son mail du 27 janvier 2020, elle a temporairement délégué les fonctions de la requérante pendant la maladie de cette dernière.

Elle a ensuite fait valoir qu'il n'y a en raison de démission de la requérante avec préavis pas eu de modification de son contrat de travail.

Elle a encore donné à considérer à ce sujet que la requérante a continué à prester son préavis.

Elle a ensuite fait valoir que par son courrier du 5 février 2020, la requérante prétend pour la première fois qu'il y a un lien entre sa démission et la modification de sa fonction.

Elle a ensuite contesté la version des faits de la requérante.

Elle a contesté avoir appelé la requérante de manière incessante en date du 24 janvier 2020.

Elle a encore fait valoir que PERSONNE2.) a en sa qualité de responsable eu le droit d'appeler la requérante et que ses appels ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral.

Elle a ensuite contesté avoir coupé les accès de la boîte e-mail de la requérante dans un but malveillant.

Elle a ainsi fait valoir qu'elle a le droit de couper temporairement les accès d'un salarié pendant sa maladie.

Elle a partant fait valoir que les développements de la requérante à ce sujet ne sont pas pertinents.

Elle s'est finalement opposée à la demande de la requérante tendant à voir requalifier sa démission en un licenciement abusif alors que son ancienne salariée aurait démissionné sans aucune réserve.

Elle a ainsi fait valoir à ce sujet que la requérante a voulu partir de manière classique.

A titre subsidiaire, s'il elle avait modifié la fonction de la requérante, la partie défenderesse a fait valoir que la requérante aurait dû démissionner pour faute grave, ce qu'elle n'aurait pas fait.

Elle a ainsi donné à considérer que la requérante a seulement démissionné avec préavis.

Elle a ainsi encore fait valoir que la requérante, qui aurait presté son préavis, n'a pas arrêté de travailler et qu'elle n'a partant pas réagi.

Elle a ainsi fait valoir que la requérante est restée passive, de sorte qu'elle ne pourrait pas a posteriori remettre en cause la modification de son contrat de travail.

La partie défenderesse a dès lors demandé au tribunal de ce siège de rejeter la demande de la requérante en requalification de sa démission en un licenciement abusif et de voir acter la seule démission.

La requérante a fait répliquer que la modification substantielle de son contrat de travail date du 27 janvier 2020 et qu'elle a démissionné le 28 janvier suivant, de sorte qu'il y aurait un lien entre sa démission et la modification de son contrat de travail.

Elle a partant fait valoir qu'elle a mis vingt-quatre heures à réagir, de sorte qu'elle n'aurait pas été passive.

C. Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.121-7 du code du travail :

« Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L.124-2 et L.124-3 et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article L.124-5.

La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L.124-2 et L.124-10.

La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L.124-11. ».

Il y a tout d'abord lieu de déterminer s'il y a eu modification substantielle des conditions de travail de la requérante en sa défaveur au sens de l'article L.121-7 du code du travail.

En effet, tous les changements opérés dans une relation de travail ne rentrent pas dans le cadre dudit article, impliquant le respect de certaines formalités de notification.

Il appartient au salarié d'apporter la preuve du caractère substantiel de la modification et il a la charge de la preuve des éléments du contrat prétendument modifiés.

Pour être substantielle, la modification doit porter sur un élément du contrat qui avait été considéré par les parties comme essentiel lors de la conclusion du contrat de travail, c'est-à-dire sur un élément qui avait pu les déterminer à contracter.

Il ne suffit pas que le salarié ressente le changement opéré comme préjudiciable, mais il faut qu'un désavantage objectif résulte de la modification.

Il résulte des éléments du dossier que la requérante, qui a en date du 16 avril 2019 été engagée en qualité d'« expert SOCIETE2. »), a suivant avenant au contrat du 26 juillet 2019 été promue au poste de « manager consulting SOCIETE3. ») à partir du 1^{er} août 2019.

Il résulte ensuite du mail que PERSONNE4.) a envoyé le 27 janvier 2020 à tous les salariés de la partie défenderesse que cette dernière a retiré à la requérante son poste de manager : « ... PERSONNE5.) est toujours de directeur du département, mais PERSONNE3.) n'est plus le manager du pôle consultance SOCIETE3.) à compter d'aujourd'hui suite à une décision commune des associés..... ».

Or, ce retrait peut s'expliquer autrement que par une modification unilatérale par la partie défenderesse du contrat de travail de la requérante.

En effet, le directeur général et associé de la partie défenderesse, PERSONNE2.), a en date du 14 février 2020 écrit au mandataire de la requérante ce qui suit : «Le 24 janvier, nous avons découvert que Mme PERSONNE6.) avait utilisé le tapon de l'entreprise et a signé au nom de l'entreprise pour se commander une tenue de sport à titre privé. De plus, elle a utilisé plusieurs fois la carte d'essence de l'entreprise pour payer son essence durant sa maladie. Nous l'avons donc contactée pour savoir les raisons et à notre grande surprise, Mme PERSONNE7.) a aussi indiqué ne plus vouloir être manager du département consulting, mais d'un autre département. J'ai alors indiqué que je devais en parler aux associés, qu'elle serait remplacée d'un point de vue opérationnel durant son absence et qu'elle pouvait reprendre le management d'un autre pôle SOCIETE3.) actuellement vacant à son retour ou bien rester sur celui du département actuel. En aucun cas, il n'a été question de changement de statut de manager ou bien de départ de la société, votre mandante a bien sûr conservé tous les avantages d'un manager comme la voiture, les CP ou bien sa rémunération jusqu'à aujourd'hui, comme cela sera le cas jusqu'à la fin de son contrat et il n'a jamais été communiqué à ce jour sur le départ de Mme PERSONNE7.)..... ».

La requérante est ainsi restée en défaut de prouver que la partie défenderesse a substantiellement modifié son contrat de travail en sa défaveur.

Même à supposer que la partie défenderesse ait substantiellement modifié le contrat de travail de la requérante en sa défaveur, pour être sujette à l'article L.121-7 du code du travail, la modification substantielle du contrat de travail en défaveur du salarié doit encore avoir été refusée par ce dernier.

La jurisprudence exige ainsi de la part du salarié un acte positif.

S'il ne réagit pas au moment de l'entrée en vigueur de changement, il ne pourra plus faire état d'une résiliation valant licenciement.

Or, la requérante n'a à aucun moment émis des réserves ou des protestations concernant sa prétendue rétrogradation.

La requérante n'a en outre pas motivé sa démission, de sorte qu'il ne résulte pas de cette démission si elle a résilié son contrat de travail parce que la partie défenderesse a procédé à une modification substantielle de son contrat de travail.

Il ne résulte d'ailleurs d'aucun élément du dossier que la requérante a reçu communication du mail du 27 janvier 2020 avant sa démission.

La requérante a finalement démissionné avec préavis, de sorte qu'elle est encore restée au service de la partie défenderesse un mois après sa prétendue rétrogradation.

A défaut pour la requérante d'avoir d'une quelconque manière manifesté son refus d'accepter la modification substantielle de son contrat de travail alléguée, sa démission ne saurait pas être considérée comme un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L.124-11.

La requérante doit partant être déboutée de sa demande en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif, ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

II. Quant à la demande en paiement de la prime d'un montant de 400.- €

A. Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 400.- € à titre de prime pour le mois de novembre 2019.

Elle s'est référée à l'avenant à son contrat de travail du 27 mai 2019 pour retenir qu'elle avait droit à une prime de manager si certaines conditions étaient remplies.

Elle a à ce sujet fait valoir que lesdites conditions ont été remplies pour le mois de novembre 2019, mais que la partie défenderesse ne lui a à ce jour pas versé la prime litigieuse.

La partie défenderesse a contesté la demande de la requérante en versement d'une prime dans son principe et dans son quantum.

Elle a fait valoir que la prime, qui doit être demandée, est soumise à des conditions cumulatives.

Elle a ainsi fait valoir que la requérante n'a pas démontré que ces conditions sont remplies.

Elle s'est encore référée au point 3 de l'article 3 de l'avenant au contrat de travail du 27 mai 2019 pour retenir que pour pouvoir toucher la prime, la requérante ne devait pour le mois en question pas avoir un absentéisme supérieur à 10%.

Elle a cependant fait valoir qu'il résulte des certificats médicaux versés par la requérante au dossier que son ancienne salariée a été en maladie pendant la période concernée.

La requérante a fait répliquer que l'avenant du 27 mai 2019 ne retient pas qu'il faut faire une demande pour obtenir la prime.

La requérante a finalement fait valoir qu'elle n'est pas en mesure de prouver qu'elle remplit bien les conditions pour pouvoir toucher la prime alors qu'elle n'aurait plus eu accès à rien.

La partie défenderesse a fait finalement répliquer que les accès de la requérante n'ont pas encore été coupés en novembre 2019.

B. Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article 3 de l'avenant au contrat de travail du 27 mai 2019 :

« Une prime variable mensuelle sera versée en deux parties et sous conditions :

a. Première partie de la prime variable mensuelle : 400 Euros brut fixe

i. Conditions cumulatives pour obtenir la prime

1. Accompagnement des consultants salariés chez un client avec rapport écrit par le salarié envoyé par mail au consultant : minimum une fois par mois par consultant (sauf si le consultant est absent plus de 50% de son temps de travail prévu).

2. Réunion hebdomadaire avec tous les consultants

3. *Absentéisme mensuel des salariés du département consulting inférieur à 10% (sauf accident de travail ou cas exceptionnel vu avec l'employeur).*
4. *100% des consultants salariés qui vont chez un client ont le « permis SOCIETE3.) consulting » avec une réussite d'au moins 12/20, qui est l'examen interne, valable trois ans et qui doit être réussi avant la fin de la période d'essai.....*

Dans tous les cas, une absence injustifiée ou une absence de maladie supérieure à 15 jours ou se trouver pour le salarié en période de préavis dans le mois, ne permettrait pas le versement de la prime mensuelle variable sur l'une ou l'autre des deux parties..... ».

Il résulte des éléments du dossier que la requérante n'a été malade que quatre jours pendant le mois de novembre 2019, de sorte que la partie défenderesse ne saurait prendre pour prétexte la maladie de son ancienne salariée pour le pas lui payer sa prime du mois de novembre 2019.

La requérante est cependant restée en défaut de démontrer que les autres conditions pour l'octroi de la prime litigieuse sont remplies, de sorte qu'elle doit être déboutée de sa demande en paiement de la prime litigieuse.

III. Quant à la demande de la requérante en paiement de dommages et intérêts pour le montant de 3.295.- €

A. Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 3.295.- € à titre de dommages et intérêts pour le préjudice qu'elle aurait subi en raison du fait que la partie défenderesse ne l'a pas désaffiliée auprès des organismes de la sécurité sociale.

Elle a fait valoir à l'appui de sa cinquième demande que la partie défenderesse n'a à ce jour toujours pas fait les démarches nécessaires auprès de la CNS pour la désaffilier.

Elle a soutenu que cette situation lui a causé un préjudice alors que son nouvel employeur lui aurait demandé de régulariser la situation.

Elle a cependant fait valoir que la partie défenderesse n'a jamais donné suite à ces demandes.

La requérante a partant estimé son préjudice compte tenu du refus de la partie défenderesse de régulariser sa situation à un mois de salaire.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur la cinquième demande de la requérante.

B. Quant aux motifs du jugement

Or, même à supposer que la partie défenderesse n'ait à la date du 22 juillet 2020 pas encore désaffilié la requérante des organismes de sécurité sociale, cette dernière est restée en défaut de démontrer qu'elle a subi de ce fait un préjudice.

Le simple fait que le nouvel employeur de la requérante lui ait demandé de régulariser la situation, à le supposer établi, ne démontre pas qu'elle a de ce fait subi un préjudice.

La demande de la requérante en paiement de dommages et intérêts doit partant être déclarée non fondée.

IV. Quant à la demande reconventionnelle de la partie défenderesse en paiement du montant de 270.- €

A. Quant aux moyens des parties au litige

A l'audience du 7 mars 2023, la partie défenderesse a formulé une première demande reconventionnelle tendant à voir condamner la requérante à lui rembourser le montant de 270.- € du chef d'une commande effectuée à son insu.

A l'appui de sa demande reconventionnelle, la partie défenderesse a fait valoir que la requérante a sans son autorisation commandé au nom de la société une tenue sportive pour son propre compte, ceci pour pouvoir participer à un évènement sportif, le IronMan.

Elle a ainsi fait valoir qu'elle a dû payer le montant de 270.- € pour cette commande à la société SOCIETE4.).

La requérante a contesté la demande reconventionnelle de la partie défenderesse.

Elle a soutenu que la partie défenderesse a pris en charge les coûts liés à la commande de la tenue sportive en question à des fins publicitaires pour promouvoir la société dans le cadre de la course IronMan.

Elle a dès lors soutenu que la partie défenderesse a demandé à voir figurer le logo de la société sur la tenue litigieuse.

B. Quant aux motifs du jugement

La demande reconventionnelle est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

Aux termes de l'article L.121-9 du code du travail :

« L'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise.

Le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave. ».

La responsabilité du salarié envers son employeur est donc non seulement engagée si les dégâts causés par lui découlent d'une faute intentionnelle, mais encore s'ils résultent d'une faute non intentionnelle, mais tellement grossière qu'elle est équipollente au dol en ce sens que si son auteur n'a pas voulu réaliser le dommage, il s'est cependant comporté comme s'il l'avait voulu.

Il résulte des pièces versées et notamment d'une offre de la société SOCIETE4.) du 24 septembre 2019 que la requérante a en date du 26 septembre 2019 commandé une tenue sportive auprès de ce magasin avec le cachet de la partie défenderesse pour le montant de 270.- € et que la société SOCIETE4.) a facturé ce dernier montant à la partie défenderesse suivant facture datée du 31 janvier 2020.

Or, même à supposer que la requérante ait commandé cette tenue à l'insu de la partie défenderesse, cette dernière est en tout état de cause restée en défaut de démontrer qu'elle a payé le montant litigieux à la société SOCIETE4.).

La partie défenderesse doit partant être déboutée de sa première demande reconventionnelle.

V. Quant aux demandes des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 3.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande de la requérante en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- €

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme de 1.000.- €

VI. Quant à la demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement

La requérante demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours.

La dernière demande de la requérante doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare les demandes principales et reconventionnelles recevables en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 7.200,02 €;

lui **donne** finalement acte qu'elle demande également à voir condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer le montant de 1.202,38 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

dit qu'PERSONNE1.) n'a pas démontré que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a substantiellement modifié son contrat de travail en sa défaveur ;

partant **dit** que la démission d'PERSONNE1.) ne saurait pas être considérée comme un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L.124-11 du code du travail ;

partant **déclare** non fondée la demande d'PERSONNE1.) en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en paiement d'une prime et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en paiement de dommages et intérêts pour le montant de 3.295.- € et la rejette ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en remboursement de la somme de 270.- € et la rejette ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

déclare fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- €;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Yves ENDERS, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Yves ENDERS