

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 2089 / 2023
L-TRAV-393/22**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
10 JUILLET 2023**

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

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du tribunal du travail de Luxembourg
Mona-Lisa DERIAN	assesseur-employeur
Miguel RODRIGUES	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Melissa PEÑA PIRES, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoît MARÉCHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, les deux demeurant à Luxembourg.

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) Srl., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil de gérance actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, 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 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Daniel NERL, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 13 juillet 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 8 août 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 26 juin 2023. Lors de cette audience Maître Melissa PEÑA PIRES exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Daniel NERL 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 :

Objet de la saisine

PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 13 juillet 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) 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, le tout avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête :

Préjudice matériel	8.678,03 euros
Préjudice moral	5.000,00 euros

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) Sàrl aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile de 1.500 euros.

Société SOCIETE1.) Sàrl

À l'audience du 26 juin 2023, la société SOCIETE1.) Sàrl conclut au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Elle sollicite encore la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 500 euros.

Faits

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du tribunal, les faits pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagée en qualité d'agent de nettoyage par la société SOCIETE1.) Sàrl suivant contrat de travail à durée indéterminée du 30 juin 2020, prévoyant une prise d'effet au 1^{er} juillet 2020.

L'employeur a licencié PERSONNE1.) avec préavis par courrier du 7 juin 2021. La lettre de motifs du 6 juillet 2021 se lit comme suit :

« (...) A titre de rappel : Vous avez été engagée au sein de la société SOCIETE1.) SARL en qualité "d'Agente de nettoyage" par contrat à durée indéterminée en date du 01 juillet 2020

Ceci étant, les motifs qui nous ont finalement contraints à résilier votre contrat de travail avec préavis sont essentiellement liés à la persistance et la récurrence de votre laxisme et de votre inconséquence aggravée par la fréquence de vos absences pour cause de maladie.

Pour vous permettre de mieux appréhender les raisons à la base de notre décision, nous vous exposons ci-dessous, quelques exemples de vos nombreux manquements qui, par leur ampleur, ont progressivement et finalement fait disparaître la confiance que nous devons vous accorder, à savoir :

- ✓ La persistance de vos nombreux retards depuis le mois de janvier 2021 et ce bien que vos responsables vous aient à maintes reprises, rendue attentive à l'impact de vos retards sur le bon déroulement de nos activités.*
- ✓ Les dépassements de temps de pause que vous vous accordiez sans autorisation préalable, et sans avoir à aucun moment, malgré les avertissements répétés qui vous ont été adressés, cru bon de corriger votre comportement*
- ✓ Votre manquement et votre inconséquence quant au respect des mesures gouvernementales et des gestes barrières pour être venue travailler le 01 mars 2021, sans préjudice quant à la date exacte, alors que vous présentiez les symptômes de la COVID 19 et qu'il s'est ultérieurement avéré que vous étiez effectivement positive à la COVID-19. Suite à votre inconséquence et votre manque de discernement, l'une de vos collègues de travail a également, à son tour, contracté le virus.*
- ✓ Bien qu'en date du 13 avril 2021 vous ayez été placée en arrêt de travail pour cause de maladie, vous avez néanmoins publié des photographies d'une fête à laquelle vous aviez participé à la même date...*
- ✓ Vous avez sans complexe confié à vos collègues, avoir délibérément retardé votre retour au travail dans le seul but d'importuner votre responsable après que cette dernière ait refusé de vous prendre en charge, à l'hôpital, à l'issue de votre hospitalisation.*
- ✓ L'insatisfaction manifestée par vos collègues de travail qui déplorent votre manque d'implication et qualifient votre travail de "superficiel".*

Sachez que les témoins de vos agissements se déclarent tous disposés, pour le cas où cela se révélerait nécessaire, à établir des attestations testimoniales

A ceci s'ajoutent vos absences récurrentes pour maladie qui se sont succédées comme suit, depuis votre entrée au service de notre société le 01 juillet 2020, à savoir

- Absence pour cause de maladie pour la période du 25 octobre au 03 novembre 2020,*
- Absence pour cause de maladie pour ta période du 03 au 13 décembre 2020,*
- Absence pour cause de maladie pour la période du 20 au 22 janvier 2021,*

- Absence pour cause de maladie pour la période du 02 mars au 13 avril 2021,
- Absence pour cause de maladie pour la période du 08 juin 2021 et toujours en cours à ce jour.

Confrontés à l'inconséquence de votre comportement, n'ayant d'autre possibilité que celle de prendre en compte et répondre au mécontentement de vos responsables, après avoir été amenés à considérer que les nombreux avertissements verbaux qui vous avaient été antérieurement délivrés étaient restés vains et sans aucun effet, nous n'avons eu d'autre choix que celui de procéder à votre licenciement avec préavis.

Accessoirement, nous vous rappelons également que lors d'un précédent entretien en date du 08 janvier 2021, nous avons pourtant tout particulièrement attiré votre attention sur le fait que celui-ci instituait une ultime mise en garde à laquelle, de toute évidence, vous avez décidé de n'accorder aucune attention.

En définitive, après vous avoir reçue et entendue dans le cadre d'un entretien préalable au licenciement en date du 03 juin 2021, nous vous avons finalement notifié votre licenciement par un courrier recommandé daté du 07 juin 2021

Avant de clore, nous vous rappelons que les motifs qui nous ont finalement contraints à résilier avec préavis votre contrat de travail sont essentiellement imputables aux conséquences de la persistance et de la récurrence de votre laxisme, aggravées par votre fréquent absentéisme pour cause de maladie (...) »

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier du 19 juillet 2021.

Motifs de la décision

Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de licenciement remplisse le caractère de précision légalement requis, en ce que l'énoncé des différents reproches serait des plus vagues et soulèverait de nombreuses questions, parmi lesquelles le nombre et la durée des retards reprochés, la désignation et la durée des dépassements de temps de pause, la désignation de la collègue ayant contracté la Covid-19, tout comme un manque de précision en ce qui concerne les reproches de retardement de travail et d'insatisfaction des collègues de travail.

La société SOCIETE1.) Sàrl soutient que la lettre de motifs serait suffisamment précise, en ce qu'elle fournirait une motivation détaillée des faits reprochés à la partie demanderesse.

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer, avec précision, le ou les motifs du licenciement.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le licenciement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes : elle doit d'abord permettre 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 irrégulier et abusif ; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, il y a lieu d'observer, en premier lieu, que :

- en ce qui concerne les reproches de « *persistance de nombreux retards* », « *dépassements de temps de pause* » et « *manquement et inconséquence quant au respect des mesures gouvernementales et des gestes barrières* », aucune date ou récurrence objectivement précise et vérifiable n'est citée et les « *responsables* » et « *collègues* » ne sont pas nommément désignés,
- quant au reproche de la publication de « *photographies d'une fête* » à laquelle la requérante aurait participé le 13 avril 2021, les circonstances de publication et de découverte ne sont pas précisées,
- s'agissant des reproches de « *retour au travail délibérément retardé* » et de « *manque d'implication / travail superficiel* », une nouvelle fois, aucun(e) des collègues mentionné(e)s n'est nommément cité(e),
- il est fait référence à « *un précédent entretien en date du 08 janvier 2021* », sans qu'une qualification de la nature juridique de cet entretien ne ressorte de la lettre de motifs.

À cela s'ajoute, en second lieu, qu'au vu des éléments du débat à l'audience du 26 juin 2023, les reproches de « *persistance de nombreux retards* », « *dépassements de temps de pause* », de « *manquement et inconséquence quant au respect des mesures gouvernementales et des gestes barrières* », de « *retour au travail délibérément retardé* » et de « *manque d'implication / travail superficiel* », énoncés par emprunt à des formulations génériques dans la lettre de motifs (« *la persistance et la récurrence de votre laxisme* »), se trouvent présentement concrétisés à l'aide d'attestations testimoniales, lesquelles contiennent en sus de nouveaux reproches ou portent amplification en nombre ou en genre des reproches abordés dans la lettre de licenciement (à titre d'exemple, les retards reprochés se seraient accompagnés de propos jugés déplacés ; dans l'exécution du travail, elle se serait refusée aux formations internes et aurait pris des initiatives pour diminuer son travail, comme condamner des toilettes pour ne pas avoir à les nettoyer).

Dans ces conditions, il faut conclure que les motifs indiqués dans la lettre du 7 juin 2021 ne sont ni de nature à empêcher la société SOCIETE1.) Sàrl d'invoquer *a posteriori* des motifs différents ou supplémentaires, puisque les termes de la lettre sont indistincts et modulables à discrétion, ni ne portent-ils garantie de l'absence d'arbitraire, dans la mesure où il n'était pas vérifiable *ab initio* quel reproche se situait à quelle date et quelle(s) personne(s) étai(en)t concerné(es).

En conséquence, il y a lieu de retenir que la partie défenderesse n'a pas indiqué les motifs du licenciement avec la précision légalement exigée dans la lettre de licenciement.

L'insuffisance des motifs équivalant à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier du 7 juin 2021 est à déclarer abusif.

Quant aux demandes indemnitaires

o *Préjudice matériel*

PERSONNE1.) réclame le paiement du montant de 8.678,03 euros à titre d'indemnisation de son préjudice matériel, calculé sur base d'une période de référence de six mois et d'un salaire mensuel de 2.296,85 euros, le tout en prenant en considération les allocations de chômage perçues en France à partir du mois de novembre 2021. Elle fait valoir que du fait de la crise sanitaire et de son état de santé affaibli, il lui aurait été difficile de retrouver un emploi. Elle n'aurait pu s'inscrire à Pôle emploi en France qu'à la fin de son congé de maladie, au 15 août 2021.

La partie défenderesse conteste cette demande, en faisant valoir que PERSONNE1.) n'établirait pas ses démarches pour retrouver un travail, que si l'état de santé ne permettait pas une recherche de travail, il y aurait eu rupture du lien de causalité avec le licenciement et que vu que l'indemnisation de Pôle emploi n'aurait commencé qu'en novembre 2021, il y aurait suspicion d'une continuation de l'indemnisation par la CNS non divulguée par la requérante à la présente instance.

En application de l'article L.124-12 (1) du code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

Le salarié victime d'un licenciement abusif n'en peut obtenir réparation que s'il établit l'existence d'un préjudice en relation causale directe avec la faute commise par son ancien employeur. Si l'indemnisation du préjudice matériel du salarié doit être aussi complète que possible, seules les pertes subies se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent sont indemnisées. En effet, le salarié licencié est obligé de faire tous les efforts pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement et partant minimiser son préjudice matériel, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne peut être considérée comme se trouvant en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Le salarié doit notamment procéder immédiatement, après son licenciement, à la recherche d'un nouvel emploi.

En l'espèce, PERSONNE1.), dont le préavis courait du 15 juin au 14 août 2021, produit des certificats médicaux d'incapacité de travail pour la période allant du 9 juin au 14 août 2021, ainsi qu'une « déclaration » du 8 juin 2021 d'une psychologue consultée, relatant les dires de PERSONNE1.), mais ne portant pas de diagnostic médical. Elle

ne verse en revanche aucune pièce relative à une recherche de travail sur la période de référence sur laquelle porte sa demande en indemnisation.

Dans ces conditions, PERSONNE1.) n'établit pas l'existence d'un dommage matériel se trouvant en relation causale avec le licenciement prononcé à son égard, avec préavis jusqu'au 14 août 2021. Sa demande afférente n'est dès lors pas fondée.

- *Préjudice moral*

PERSONNE1.) demande une indemnisation de 5.000 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice moral au regard du licenciement abusif prononcé à son égard, en ce que ce dernier lui aurait causé des soucis importants, qui seraient attestés par la psychologue consultée.

La partie défenderesse conclut à cette demande, en contestant l'existence d'un lien de causalité entre le licenciement et le préjudice allégué.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé.

En l'espèce, la « *déclaration* » du 8 juin 2021 d'une psychologue consultée, relatant les dires de PERSONNE1.), mais ne portant pas de diagnostic médical, n'établit pas l'existence d'un préjudice moral persistant dans le chef de la requérante, ne serait-ce parce qu'il a été établi le lendemain du prononcé du licenciement.

Néanmoins, eu égard au caractère abusif du licenciement, le tribunal retient que la partie demanderesse a subi une atteinte à sa dignité de salariée.

Compte tenu de son ancienneté de service et des circonstances du licenciement, la demande de la partie demanderesse en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le tribunal fixe *ex æquo et bono* à 1.000 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 13 juillet 2022, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

Accessoires

- *Demande en exécution provisoire*

La partie demanderesse sollicite l'exécution provisoire du présent jugement.

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, dont il y a lieu de retenir qu'ils visent uniquement le salaire en numéraire mensuel, à l'exclusion de toute autre rémunération ou indemnité.

En l'espèce, il n'y a dès lors pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

o *Demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

La société SOCIETE1.) Sàrl n'obtenant pas gain de cause, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

La demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex aequo et bono* à 500 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

o *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de la société SOCIETE1.) Sàrl.

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du travail de Luxembourg,
statuant contradictoirement et en premier ressort,

vidant l'instance,

dit abusif le licenciement avec préavis prononcé par la société SOCIETE1.) Sàrl en date du 7 juin 2021 à l'encontre de PERSONNE1.),

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation d'un préjudice matériel,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 1.000 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 13 juillet 2022, jusqu'à solde,

partant,

condamne la société SOCIETE1.) Sàrl à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 13 juillet 2022, jusqu'à solde,

condamne la société SOCIETE1.) Sàrl à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement,

condamne la société SOCIETE1.) Sàrl à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à 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.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière