

Répertoire no 2782/23

L-TRAV-468/20

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 30 OCTOBRE 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER, juge de paix
Jeff JÜCH
Donato BEVILACQUA
Yves ENDERS

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Benoît MARECHAL, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Clément SCUVEE, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil de gérance en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Aïcha PEREIRA, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Frank ROLLINGER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

en présence de

I'ETAT DU GRAND-DUCHE 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 Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant Maître Nathalie BOSQUET, avocat, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, 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 17 juillet 2020.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 24 août 2020.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 10 octobre 2023. A l'audience de ce jour, Maître Clément SCUVEE comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Aïcha PEREIRA se présenta pour la partie défenderesse et Maître Nathalie BOSQUET représenta l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire des Fonds pour l'emploi.

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 SUIVIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 17 juillet 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- indemnisation du chef de préjudice matériel: 10.000 euros
- indemnisation du chef de préjudice moral : 2.000 euros

La requérante demande par ailleurs à voir condamner la partie défenderesse au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros et des frais et dépens de l'instance.

Finalement, elle demande que le jugement soit déclaré exécutoire par provision.

A l'audience des plaidoiries du 10 octobre 2023, la requérante a renoncé à sa demande tendant à l'indemnisation d'un préjudice matériel.

A cette même audience, la société SOCIETE1.) SARL a reconventionnellement conclu à la condamnation de la requérante à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT) a demandé acte qu'il exerce un recours sur base l'article L.521-4 du Code du travail et il a conclu à la condamnation de la société SOCIETE1.) SARL à lui payer le montant de 2.663,34 euros.

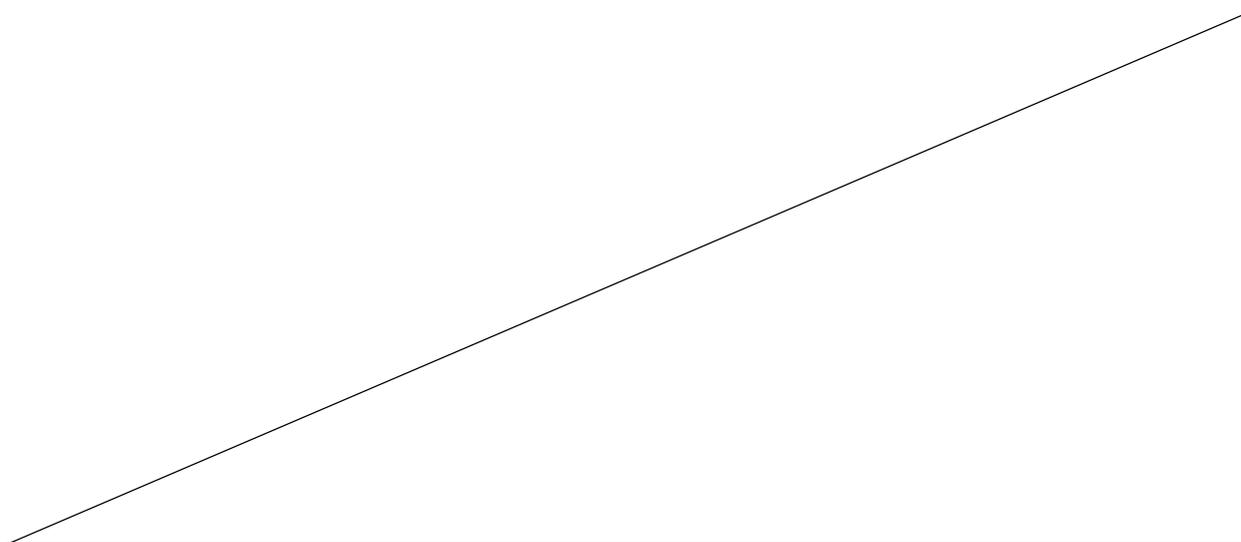
II. Les faits

Dans la requête, PERSONNE1.) indique qu'elle a été embauchée en qualité de serveuse par plusieurs contrats à durée déterminée successifs dont le premier aurait pris effet le 11 septembre 2015. Par la suite, un contrat à durée indéterminée prenant effet le 1^{er} juillet 2016 a été conclu.

Il résulte de la lettre de motivation du licenciement qu'avant la conclusion du contrat à durée déterminée du 11 septembre 2015, la requérante avait déjà été au service de la même société en vertu d'un contrat à durée déterminée au cours de la période du 10 mars au 19 août 2015.

Par courrier du 23 mai 2019, la requérante a été licenciée moyennant un préavis de 2 mois ayant débuté le 1^{er} juin et ayant pris fin le 31 juillet 2019.

PERSONNE1.) ayant sollicité la communication des motifs gisant à la base de son licenciement, la société défenderesse lui a répondu par courrier du 3 juillet 2019 dans les termes suivants :



Par un courrier daté du 18 juillet 2019, PERSONNE1.) a protesté contre son licenciement.

III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) demande au Tribunal de déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet.

A l'appui de cette demande, elle fait plaider que la lettre de motivation du licenciement ne satisferait pas à l'exigence de précision posée par la loi et la jurisprudence.

Subsidiairement, PERSONNE1.) soutient que les motifs avancés ne sont ni réels ni sérieux. Elle est d'avis qu'il s'agit de prétexte pour se séparer d'elle alors qu'elle avait porté plainte contre le dénommé PERSONNE2.) qui l'aurait bousculée et agressée.

La société SOCIETE1.) SARL conclut à l'irrecevabilité de la requête, qui aurait été déposée au-delà du délai de 3 mois prévu à l'article L.124-11 (2) du Code du travail. Dans ce contexte, elle conteste avoir réceptionné la lettre de contestation du 18 juillet 2019 dont la requérante se prévaut.

Quant au fond, elle conclut à voir déclarer justifié le licenciement et à voir débouter PERSONNE1.) de sa demande de dommages et intérêts.

Elle est d'avis que la lettre du 3 juillet 2019 satisfait aux exigences du Code du travail et de la jurisprudence en matière de motivation d'un licenciement avec préavis.

Par ailleurs, le licenciement serait intervenu pour des motifs réels et sérieux. A cet égard, la société défenderesse explique que le motif déterminant de ce licenciement consiste dans l'incident qui se serait déroulé au début du mois de mai 2019 et dans le cadre duquel la requérante aurait agressé verbalement le dénommé PERSONNE2.). Les événements antérieurs auraient été évoqués dans la lettre de motivation afin de démontrer que la société SOCIETE1.) SARL s'était montrée tolérante à l'égard de la requérante alors même qu'elle aurait eu à plusieurs reprises des raisons valables de la congédier. Pour établir la matérialité des faits relatifs à l'incident avec le dénommé PERSONNE2.), la société défenderesse formule une offre de preuve par l'audition de ce dernier.

IV. Les motifs de la décision

A. Le moyen de forclusion

Aux termes de l'article L.124-11 (2), « l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L. 124-5, paragraphe (2). Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année ».

PERSONNE1.) verse un courrier daté du 18 juillet 2019 dans lequel elle proteste contre son licenciement dont les motifs lui ont été communiqués par lettre datée du 3 juillet 2019. Ce courrier indique qu'il est adressé à la société SOCIETE1.) SARL par recommandé.

Face aux contestations de la société SOCIETE1.) SARL quant à la réception de la lettre de contestation, le mandataire de la requérante a remis à l'audience des plaidoiries une copie de l'avis de réception et du récépissé de dépôt d'un envoi recommandé.

La société SOCIETE1.) SARL conclut au rejet de la pièce remise à l'audience et, à titre subsidiaire, elle en conteste la valeur probante au motif qu'il ne résulterait pas des avis de réception et d'envoi produits à l'audience qu'ils sont effectivement relatifs au courrier de contestation du 18 juillet 2019.

Il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de rejet des documents remis à l'audience. En effet, la société SOCIETE1.) SARL s'est limitée à demander le rejet des copies des avis d'envoi et de réception sans expliquer pour quelle raison cette production à la suite de son moyen d'irrecevabilité soulevé à l'audience du 10 octobre 2023 était de nature à lui causer un préjudice et sans même solliciter la remise des débats à une audience ultérieure.

En ce qui concerne la force probante de ces deux documents, le Tribunal constate que la lettre de contestation dont se prévaut la requérante porte la date du 18 juillet 2019. Il résulte du récépissé de dépôt que PERSONNE1.) a adressé, le 19 juillet 2019 à 15.54 heures, un courrier recommandé à la société SOCIETE1.) SARL. Il résulte de l'avis de réception que la société SOCIETE1.) SARL a réceptionné, le 22 juillet 2019, un courrier qui lui a été adressé par PERSONNE1.). Force est dès lors de constater que les dates d'envoi et de remise coïncident avec la date figurant sur le courrier de contestation. Dans la mesure où la société SOCIETE1.) SARL ne soutient pas qu'elle aurait réceptionné le 22 juillet 2019 un autre courrier de la part de la requérante, le Tribunal retient qu'il est établi en cause que la société défenderesse a réceptionné, le 22 juillet 2019, la lettre de protestation datée du 18 juillet 2019.

Force est dès lors de constater que la requête du 17 juillet 2020 a été déposée dans le délai d'un an à compter de la réclamation.

Le moyen de forclusion doit partant être rejeté et la requête qui satisfait par ailleurs aux conditions de formes prescrites par la loi est à déclarer recevable.

B. Le licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

La précision doit permettre en premier lieu au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et d'apprécier en pleine connaissance de cause s'il est opportun pour lui d'agir en justice afin d'obtenir le paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et/ou abusif.

Elle doit ensuite être de nature à fixer les griefs qui se trouvent à la base du licenciement afin d'empêcher son auteur d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Elle a finalement pour but de permettre aux juridictions saisies - le cas échéant- d'apprécier la gravité de la faute ou des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient effectivement avec les motifs notifiés.

En l'espèce, force est de constater que les seuls faits qui se sont déroulés dans un délai raisonnable par rapport à la date du licenciement sont les faits du « début du mois de mai 2019 » ; les faits relatés dans la première partie de la lettre (première page de la lettre) sont trop anciens pour pouvoir justifier le licenciement. La société défenderesse a d'ailleurs indiqué que ces faits avaient été évoqués dans le seul but de démontrer qu'elle se serait montrée clémente par le passé.

En ce qui concerne les faits du début du mois de mai 2019, le Tribunal constate en premier lieu que la date précise n'est pas indiquée. Il s'y ajoute que les faits ne sont pas décrits de manière détaillée. Il est question d'une première agression verbale en lien avec un solde de jours de congé, sans aucune indication quant aux propos concrets qui auraient été tenus par la requérante. Les circonstances de lieux ne sont pas précises non plus ; s'il se dégage de la lettre que le dénommée PERSONNE2.) était « un client ce soir-là » et qu'il se trouvait dès lors vraisemblablement dans l'établissement exploité par la société défenderesse, aucune indication n'est donnée quant au lieu précis où la prétendue agression verbale a eu lieu. Il semble également qu'une deuxième altercation verbale ait eu lieu le même soir, au cours de cette altercation des insultes en langue étrangère auraient été proférées par la requérante. La lettre ne permet cependant pas de comprendre si les deux incidents se sont directement succédé dans le temps. Il en est de même de l'incident relatif à un coup de poing dans une porte. Il n'est pas possible non plus de comprendre si cet incident s'est enchaîné directement à la suite des deux autres ou s'il s'est déroulé plus tard au cours de la même soirée. La lettre ne permet pas de comprendre non plus si le prétendu coup de poing s'est inscrit dans le cadre de la prétendue altercation avec le dénommé PERSONNE2.) ou s'il s'est produit dans le cadre d'autres circonstances.

En ce qui concerne la prétendue intention de la requérante de « faire des problèmes » à son employeur, la lettre reste évasive ; les circonstances de temps ne sont pas spécifiées et aucun collègue auquel la requérante aurait fait ce genre de déclarations n'est nommément désigné.

Il suit des développements qui précèdent que la lettre de motivation ne remplit pas la condition de précision de sorte que son licenciement doit être déclaré abusif, un manque de précision étant assimilé à un défaut de motivation.

C. Les conséquences pécuniaires du licenciement abusif

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages et intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié ainsi que des intérêts légitimes du salarié et de l'employeur.

La requérante a en principe droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond à l'atteinte à sa dignité de salariée et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

En tenant compte de l'ancienneté (4 ans) et de l'âge de la requérante (27 ans) au moment du licenciement, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit à la demande en paiement de dommages et intérêts à titre de préjudice moral. Eu égard à ces circonstances, le Tribunal fixe ex aequo et bono le montant de ces dommages et intérêts à 2.000 euros.

D. La demande de l'État

L'article L.521-4 (8) du Code du travail dispose que « dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt ».

En l'espèce, la requérante a renoncé à sa demande tendant au paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel ; aucune période de référence n'a été retenue et la société défenderesse n'a pas été condamnée à payer à PERSONNE1.) des salaires ou indemnités au sens de l'article précité. Il s'ensuit que la demande de l'ETAT est à déclarer non fondée.

E. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) SARL en paiement d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée, aucune iniquité au sens de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant établie dans son chef

Il serait en revanche inéquitable de laisser à la charge d'PERSONNE1.) entière des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour la défense de ses droits de sorte qu'il y a lieu de faire droit à sa demande tendant au paiement d'une telle indemnité. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer ex aequo et bono le montant de cette indemnité à 750 euros.

La condamnation à intervenir n'ayant pas trait à des salaires échus, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare recevable la demande d'PERSONNE1.) ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi de son recours basé sur l'article L.521-4 du Code du travail ;

déclare abusif le licenciement intervenu le 23 mai 2019 à l'égard d'PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral consécutif au licenciement à concurrence du montant de 2.000 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.000 euros avec les intérêts légaux à partir du 17 juillet 2020, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 750 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 750 euros à titre d'indemnité de procédure ;

déclare non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi dirigée contre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL et en déboute ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, 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 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 HORPER

s. Yves ENDERS