

Rép.fisc.no. 3641/16

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 18 OCTOBRE 2016**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Jean-Paul GALLE
Jean-Claude GILBERTZ
Michel SCHOCKWEILER

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

comptable, demeurant à B-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Marc WALCH, avocat à la Cour, demeurant à L-9227 DIEKIRCH, 50, Esplanade,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Marc WALCH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

PERSONNE2.),

exerçant sous la dénomination « SOCIETE1.) » à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Tom BEREND, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

F A I T S:

Les faits et rétroactes de l'affaire sont à suffisance de droit retenus dans un jugement du 12 avril 2016, rép.fisc. n° 1487/2016 ordonnant des mesures d'instruction.

L'enquête a eu lieu en date du 9 mai 2016 où 2 témoins furent entendus.

La continuation des débats était fixée à l'audience publique du 28 juin 2016.

En date du 6 juillet 2016, le tribunal de ce siège a prononcé la rupture du délibéré dans l'affaire précitée et l'affaire fut refixée à l'audience publique du 27 septembre 2016. Maître Marc WALCH comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Tom BEREND représenta la partie défenderesse.

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 a été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

Revu le jugement no 1487/16 rendu par le Tribunal du Travail de ce siège en date du 12 avril 2016 qui a admis PERSONNE2.) à prouver par l'audition de témoins les fautes qu'il a reprochées dans la lettre de congédiement à son ancienne salariée, PERSONNE1.).

Revu le résultat de l'enquête tenue en date du 9 mai 2016.

A l'audience du 28 juin 2016, la requérante a demandé acte qu'elle renonçait à sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif alors qu'elle aurait retrouvé du travail peu après son congédiement.

Acte lui en est donné.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux moyens des parties

A l'audience du 28 juin 2016, la requérante a en premier lieu donné à considérer que la partie défenderesse, qui pouvait à tout moment la contrôler, a tout à coup découvert qu'elle n'a pas effectué ses encodages à certaines heures, ce qui ne prouverait d'ailleurs pas qu'elle n'a pas travaillé.

Elle a fait valoir que la partie défenderesse est restée en défaut de prouver les faits qu'elle lui a reprochés dans la lettre de congédiement.

Elle a en effet fait valoir que « les témoignages ont peu donné ».

En ce qui concerne en premier lieu le reproche suivant lequel elle aurait surfé sur internet, la requérante fait valoir qu'il résulte du témoignage d'PERSONNE3.), qui réaliserait les travaux de maintenance du système informatique de la partie défenderesse pendant déjà dix-sept ans, qu'elle n'a surfé sur internet que de manière sporadique.

Elle a encore fait valoir qu'il résulte de ce témoignage qu'PERSONNE3.) a informé la partie défenderesse qu'elle surfait sur internet et que cette dernière, qui n'a rien entrepris contre cela, ne l'a pas non plus surveillée plus.

En ce qui concerne ensuite le reproche suivant lequel elle aurait profité des congés de la partie défenderesse pour ne pas venir travailler, la requérante a fait valoir que la partie défenderesse ne l'a pas démontré.

La requérante a ensuite fait valoir que la partie défenderesse ne lui a jamais reproché qu'elle travaillait moins que son collègue de travail PERSONNE4.).

Elle a encore donné à considérer que les dossiers « ne sont pas tous les mêmes ».

La requérante a ensuite fait valoir que l'affirmation de la partie défenderesse suivant laquelle elle aurait passé la journée du 17 février 2014 à nettoyer sa maison au lieu de travailler est restée à l'état de simple allégation à défaut pour son ancien employeur de l'avoir prouvée.

Si elle a admis les faits relatifs au client SOCIETE2.), la requérante a finalement soutenu que ces faits ne pourraient pas justifier un licenciement après vingt ans de bons et loyaux services.

La partie défenderesse a fait répliquer que la requérante n'a systématiquement pas travaillé quand elle devait le faire.

Etant donné que le travail n'aurait plus été fait et que la requérante aurait été en arrière avec son travail, elle aurait décidé de la contrôler.

Elle l'aurait fait par le biais d'un listing des prestations de la requérante qui aurait été mis en place dans son système informatique pour pouvoir effectuer la facturation des prestations réalisées aux clients et non pour contrôler son ancienne salariée.

Elle a donné à considérer que le témoignage de PERSONNE4.) n'est pas pertinent à ce sujet alors qu'il ne pourrait pas se prononcer sur la question de savoir pourquoi elle a fait installer le système du listing.

Elle a demandé au tribunal de revenir sur sa décision de rejeter le listing des prestations de la requérante comme moyen de preuve alors qu'il reprendrait bien les prestations effectuées par son ancienne salariée.

Les initiales de la requérante figureraient en effet sur ce listing.

La partie défenderesse a encore soutenu que le témoin PERSONNE4.) a confirmé que la requérante n'aurait pas toujours travaillé pendant ses heures de travail.

La partie défenderesse a ensuite fait valoir qu'il résulte du témoignage d'PERSONNE3.) que la requérante a souvent surfé sur internet.

La requérante a contesté l'affirmation de la partie défenderesse suivant laquelle elle l'aurait contrôlée parce qu'elle traînait dans son travail.

Elle a donné à considérer que la partie défenderesse a déclaré dans la lettre de congédiement qu'elle a découvert les fautes qu'elle aurait commises par hasard lors de simples vérifications d'un dossier client.

La requérante a ensuite fait valoir que le tribunal a dans son prédit jugement du 12 avril 2016 déjà rejeté le listing relatif à ses prestations comme mode de preuve, de sorte qu'il ne pourrait plus revenir sur cette question.

Elle a ensuite fait valoir que la partie défenderesse ne saurait pas se prévaloir du prédit listing alors qu'il s'agirait d'un document unilatéral émanant de son ancien employeur lui-même.

Elle a ensuite contesté que ce listing soit correct.

Elle a donné à considérer que ce listing peut avoir été aménagé pour les besoins de la cause.

Elle a encore fait valoir à ce sujet qu'elle peut avoir travaillé avant de se loger dans son ordinateur.

Elle a finalement fait répliquer que son ancien employeur a mis en place ce système pour la contrôler, ce qu'il aurait sûrement déjà fait auparavant.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait qu'elle aurait surfé sur internet, la requérante a finalement fait valoir que la partie défenderesse, qui a été au courant du fait qu'elle consultait des sites internet à des fins privées, aurait dû réagir beaucoup plus tôt.

En omettant de le faire, elle aurait en fait toléré qu'elle surfe sur internet.

La partie défenderesse a fait répliquer que le listing n'est pas seulement un système « excel » qui peut être établi ou modifié par l'employeur.

Elle a fait valoir à ce sujet qu'il a été imprimé d'un logiciel et qu'il constitue une liste des prestations encodées par la requérante elle-même.

Le listing aurait partant un caractère contradictoire.

La partie défenderesse a soutenu que le listing constitue en tout cas un commencement de preuve, de sorte qu'il y aurait en tout cas lieu de faire droit à son offre de preuve par expertise.

En date du 6 juillet 2016, le tribunal de ce siège a ordonné la rupture du délibéré pour permettre aux parties de se prononcer encore sur la question de savoir si le listing des prestations effectuées par la requérante issu du système informatique MEDIA1.) et versé par la partie défenderesse au dossier constitue une preuve licite au regard de l'article L.261-1 du code du travail et de la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

La partie défenderesse a soutenu à l'audience du 27 septembre 2016 que le listing en question constituait une preuve licite.

Elle a en effet fait valoir qu'en contrôlant la requérante, elle ne s'est pas ingérée dans la vie privée de son ancienne salariée.

Elle n'aurait en effet fait que contrôler ses prestations de travail qui constitueraient des données à caractère professionnel.

Elle ne l'aurait en outre contrôlée que de manière spontanée et ponctuelle et non de manière permanente et régulière.

Elle a réaffirmé que le système informatique mise en place n'a pas eu pour but de contrôler la requérante.

La requérante a au contraire soutenu que le système a été mis en place pour la contrôler.

Elle a ensuite fait valoir que la partie défenderesse, qui aurait versé tout un classeur listant les prestations qu'elle a effectuées sur environ trois années, ne l'a pas seulement contrôlée de manière ponctuelle.

Elle a partant soutenu que le listing litigieux doit être écarté des débats et ce alors même si elle avait donné son accord pour ce listing.

Elle a finalement fait valoir à ce sujet qu'il faut respecter l'esprit de la loi dont le but est de protéger le salarié.

La partie défenderesse a répliqué qu'elle n'a pas effectué de stockage conséquent de données.

B. Quant au fond

a) Quant au caractère abusif du licenciement

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif au fait que la requérante n'aurait pas presté les jours où elle pouvait travailler à son domicile, la partie défenderesse demande d'abord au tribunal de reconsidérer sa décision suivant laquelle il a rejeté le listing des prestations de la requérante comme mode de preuve, ce à quoi la requérante s'oppose.

Celle-ci fait en effet valoir que la prédite décision bénéficie de l'autorité de la chose jugée.

L'autorité de la chose jugée interdit de remettre en cause ce qui a été définitivement jugé.

Un jugement interlocutoire jouit de l'autorité de la chose jugée et lie donc le juge pour les dispositions définitives qu'il renferme ou qui en résultent implicitement, mais nécessairement.

Or, les parties au litige ont déjà à l'audience du 16 février 2016 plaidé sur la question de la recevabilité du listing litigieux comme mode de preuve et le tribunal a dans son prédit jugement du 12 avril 2016 rejeté ce listing à ce titre.

Il a partant définitivement tranché cette question, décision qui bénéficie de l'autorité de la chose jugée et sur laquelle il ne saurait dès lors revenir.

Etant donné que la partie défenderesse ne saurait pas faire usage du listing des prestations effectuées par la requérante, elle n'a pas prouvé son reproche suivant lequel son ancienne salariée n'aurait pas presté les jours où elle a été autorisée à travailler depuis son domicile.

La partie défenderesse n'a ensuite réussi qu'à prouver au moyen des enquêtes que la requérante a quelques fois surfé sur internet.

Cette dernière admet encore les faits qui lui sont reprochés relativement au client SOCIETE2.).

Ces faits ne sont cependant pas suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat après vingt ans de services.

Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante en date du 13 mars 2014 est abusif.

b) Quant aux demandes indemnitaires

1) Quant au dommage moral

La requérante demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 7.500.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste cette demande.

Elle soutient que la requérante ne s'est pas fait beaucoup de soucis pour son avenir professionnel.

Elle fait encore valoir que le montant réclamé par la requérante à titre de réparation de son préjudice moral est surfait et demande à le voir réduire à de plus justes proportions.

Le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salariée qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

La requérante, qui a été au service de la partie défenderesse pendant environ vingt ans et qui a activement cherché un nouvel emploi, a prouvé qu'elle s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Elle a en outre subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salariée.

Le tribunal de ce siège évalue partant le dommage moral subi par la requérante du chef de son licenciement abusif à la somme réclamée de 7.500.- €

2) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de $[6(\text{mois}) \times 173(\text{heures}) \times 19.2556 \text{ €}(\text{taux horaire}) =] 19.987,31 \text{ €}$ à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne cette demande.

Aux termes de l'article L.124-6 du code du travail :

« La partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

L'indemnité prévue à l'alinéa qui précède ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L.124-7, ni avec la réparation visée à l'article L.124-10..... »

En outre, aux termes de l'article L.124-3(2) du code du travail,

« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :

à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. »

Etant donné que le licenciement est abusif et que la requérante a été au service de la partie défenderesse pendant une période supérieure à dix ans, elle a droit à une indemnité compensatoire de préavis de six mois en application des articles L.124-3(2) et L.124-6 précités.

La demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis est partant au vu des pièces versées fondée pour le montant réclamé de 19.987,31 €

3) Quant à l'indemnité de départ

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de $[6(\text{mois}) \times 173(\text{heures}) \times 19.2556 \text{ €}(\text{taux horaire}) =] 19.987,31 \text{ €}$ à titre d'indemnité de départ.

La partie défenderesse se rapporte également à prudence de justice en ce qui concerne cette demande.

Aux termes de l'article L.124-7(1) du code du travail :

« Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, a droit à une indemnité de départ après une ancienneté de services continus de cinq années au moins auprès du même employeur, lorsqu'il ne peut faire valoir des droits à une pension de vieillesse normale ;.....

L'ancienneté de service est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article L.124-9.

L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à :

- un mois de salaire après une ancienneté de services continus de cinq années au moins ;
- deux mois de salaire après une ancienneté de services continus de dix années au moins ;
- trois mois de salaire après une ancienneté de services continus de quinze années au moins ;
- six mois de salaire après une ancienneté de services continus de vingt années au moins ;
- neuf mois de salaire après une ancienneté de services continus de vingt-cinq années au moins ;
- douze mois de salaire après une ancienneté de services continus de trente années au moins.

L'indemnité de départ ne se confond pas avec la réparation prévue à l'article L.124-12. »

Etant donné que la requérante a été au service de la partie défenderesse pendant une période d'au moins vingt années, elle a droit à une indemnité de départ de six mois en application de l'article L.124-7(1) du code du travail.

Sa demande en paiement d'une indemnité de départ est partant fondée pour le montant réclamé de 19.987,31 €

II. Quant aux indemnités de procédure

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge de la requérante 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 cette indemnité à la somme de 2.000.- €

La partie défenderesse demande quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- €

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

III. Quant à l'exécution provisoire du présent jugement

La requérante sollicite finalement l'exécution provisoire du présent jugement.

Il y a également lieu de rejeter cette dernière demande alors que les conditions d'application des articles 115 et 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

revu le jugement no 1487/16 rendu par le Tribunal du Travail de ce siège en date du 12 avril 2016 qui a admis PERSONNE2.) à prouver par l'audition de témoins les fautes qu'il a reprochées dans la lettre de congédiement à son ancienne salariée, PERSONNE1.) ;

revu le résultat de l'enquête tenue en date du 9 mai 2016 ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle renonce à sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif ;

déclare le licenciement que PERSONNE2.) a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) en date du 13 mars 2014 abusif ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice moral qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif pour le montant de 7.500.- €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 19.987,31 €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 19.987,31 €;

partant condamne PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.) le montant de (7.500.- € + 19.987,31 € + 19.987,31 € =) 47.474,62 € avec les intérêts légaux à partir du 26 mars 2015, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 2.000.- €;

partant condamne PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE2.) en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

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

condamne PERSONNE2.) 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 assumé Michel SCHOCKWEILER, 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. Michel SCHOCKWEILER