

Texte pseudonymisé

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

**REPertoire NR.: 3312 / 2023
L-TRAV-340/22**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
18 DÉCEMBRE 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
Philippe HECK	assesseur-employeur
Miguel RODRIGUES	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse, comparant par la société à responsabilité limitée KRIEG AVOCAT CONSEIL Sàrl, inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2324 Luxembourg, 9, avenue Jean-Pierre Pescatore, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 276 793, représentée aux fins des présentes par Maître Rabah LARBI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

et

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette.

ainsi que

de **l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Sarah HOUPLON, avocat, en remplacement de Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

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 17 juin 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 1^{er} août 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 14 novembre 2023. Lors de cette audience Maître Rabah LARBI exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Nicolas BAUER répliqua pour la société défenderesse. Maître Sarah HOUPLON représenta l'État du Grand-Duché de Luxembourg.

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 le 17 juin 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) S.A. 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, suivant actualisation opérée à l'audience du 14 novembre 2023, le tout avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

Préjudice matériel	4.207,85 euros
Préjudice moral	10.000,00 euros

PERSONNE1.) sollicite en outre la condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Société SOCIETE1.) S.A.

À l'audience du 14 novembre 2023, la société SOCIETE1.) S.A. conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Elle sollicite encore la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

État du Grand-Duché de Luxembourg

L'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande, sur base de l'article L.521-4 du code du travail, la condamnation de la partie défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 11.640,38 euros, avec les intérêts légaux « *tels que de droit* », au titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la partie demanderesse.

Faits

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

Dans la suite d'une convention de stage de réinsertion professionnelle conclue entre l'ADEM et la société SOCIETE1.) S.A. et portant sur la période du 14 septembre 2015 au 13 septembre 2016, PERSONNE1.) a été engagée en qualité d'« *agent de service dans l'activité "restauration et services"* » par la société SOCIETE1.) S.A. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 5 septembre 2016, avec effet au 14 septembre 2016.

Par courrier du 19 octobre 2021, l'employeur a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de 4 mois, ayant couru du 1^{er} novembre 2021 au 28 février 2022.

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgée de 50 ans et avait une ancienneté de service de 6 ans.

Le 26 novembre 2021, la société SOCIETE1.) S.A. a adressé la lettre de motifs suivante à PERSONNE1.) :

« (...) Pour rappels vous avez été engagée chez SOCIETE1.) en qualité d'Agent de Service sous contrat à durée indéterminée depuis le 14 septembre 2016 et affectée à l'Exploitation du Foyer Scolaire de la ADRESSE3.) puis à celui de SOCIETE2.).

Concrètement, comme expliqué lors de l'entretien préalable au licenciement du 18 octobre 2021 en présence de PERSONNE2.), Account Manager, de PERSONNE3.), Déléguée du Personnel et de moi-même, ont été évoqués comme motifs, d'une part, votre absentéisme ainsi que les nombreuses conséquences qui en découlent et, d'autre part, votre comportement au travail.

Concernant votre absentéisme, en 2019, le relevé de vos prestations nous permet d'établir que vous avez été absente aux périodes suivantes : [...]

En 2019, vous avez été absente à 5 reprises ce qui représente un absentéisme de 32 %. A titre de comparaison, l'absentéisme global de notre personnel non-qualifié sur l'année 2019 était d'environ 9,5 % [...]

En 2020, vous avez été absente à 2 reprises ce qui représente un absentéisme de 4 %. Cependant, si nous tenons compte des périodes d'inactivité dues au chômage partiel (436 heures en 2020) et que nous comparons vos périodes d'absence par rapport au nombre d'heures de travail que vous auriez normalement dû prester, le pourcentage d'absentéisme monte à près de 6 % [...]

Ainsi, en 2021, de janvier à septembre, vous avez été absente à 6 reprises ce qui représente un absentéisme de plus de 36 %. A titre de comparaison, l'absentéisme global de notre personnel non-qualifié sur cette même période était d'environ 12 %.

Même si votre absentéisme habituel n'est, dès lors, plus à considérer comme un risque normal à supporter par l'entreprise mais comme une cause sérieuse de résiliation du contrat de travail et que la désorganisation de l'entreprise est donc également présumée, nous souhaitons insister sur

les conséquences liées à vos absences entraînant une gêne indiscutable au fonctionnement de l'entreprise, à la satisfaction de notre Client pour lequel nous sommes tenus contractuellement de réaliser une prestation bien définie ainsi que, d'autre part, vis-à-vis de vos Collègues qui doivent palier à vos absences.

Bien que les absences précitées aient été dûment certifiées par un certificat médical et sans mettre en doute la réalité de vos maladies, les problèmes humains et organisationnels liés à vos absences répétées sont difficilement gérables.

Plus précisément, les difficultés rencontrées lors de chaque absence sont notamment les suivantes :

- La taille réduite des équipes (11 Collaborateurs sur le site du Foyer Scolaire de la SOCIETE2.) ne nous permet pas d'absorber aisément les absences et chaque personne manquante à son poste doit impérativement être remplacée le jour-même afin d'assurer la prestation.
- En outre, nous avons un engagement quantitatif et qualitatif vis-à-vis du Client qui ne nous permet pas de nous retrouver en sous-effectif et de ne pas pouvoir répondre, dans un délai raisonnable, aux demandes des Clients.
- En cas d'absence, le Responsable peut faire appel aux membres de l'Equipe Volante ce qui est rarement possible dès le premier jour, compte tenu des disponibilités. De plus, ces personnes ne connaissent les spécificités ni du poste ni de chaque exploitation.
- La deuxième alternative, l'appel à des intérimaires, est une solution onéreuse. En outre, on ne peut que rarement espérer une aide très rapide et le personnel n'a, la plupart du temps, pas ou peu d'expérience dans notre métier. Ceci provoque, à nouveau, des soucis dans la mesure où cela déstabilise l'organisation de la prestation de services.
- Finalement, s'il n'y a pas de renfort extérieur, tous les Collègues présents sont alors appelés à contribution pour fournir un effort supplémentaire et combler l'absence mais ceci entraîne une démotivation de l'équipe qui rouspète de devoir remplacer régulièrement la même personne absente,
- Vous comprenez donc, qu'à chaque nouvelle absence, l'organisation et les plannings de travail doivent systématiquement être revus, ce qui représente chaque fois, outre les désagréments évoqués précédemment, un travail supplémentaire significatif pour le Responsable.
- Pour finir, nous souhaitons encore mentionner les conséquences financières des absences et le surcoût lié à la désorganisation et aux remplacements (effectifs et heures supplémentaires).

Sur base de tous ces éléments, force est de constater que votre état de santé et l'historique de vos absences ne nous permettent pas ni de compter sur votre présence régulière au travail ni d'espérer une quelconque amélioration à l'avenir. La fréquence, le caractère irrégulier et imprévisible de vos absences ne nous permet pas d'organiser valablement le travail en vous y intégrant.

Concernant votre comportement au travail, nous pouvons citer, à titre d'exemples, les faits suivants énumérés chronologiquement :

- le 14 mars 2016, nous vous avons adressé un premier avertissement par rapport à votre comportement au travail (voir annexe).
- le 1^{er} octobre 2018, nous vous avons adressé un deuxième avertissement par rapport à votre comportement au travail (voir annexe).
- le 29 mars 2021, vous avez menacé PERSONNE4.), Responsable d'Equipe, de pratiquer sur sa personne de la magie noire. Vous lui avez également dit que, depuis que vous travaillez chez SOCIETE1.), c'est elle qui est à l'origine de tous vos problèmes de santé. Vous vous êtes montrée agressive et irrespectueuse vis-à-vis de votre Responsable, ce qui est inadmissible.
- le 10 septembre 2021 PERSONNE4.) et PERSONNE5.), Chef Gérant du Foyer Scolaire de la SOCIETE2.) ont rencontré le Client et celui-ci leur a indiqué, que vos chariots ne sont pas approvisionnés correctement (erreurs dans le nombre d'assiettes, de verres et de couverts). Ces faits ont été constatés par le Client à plusieurs reprises dans les 2 ou 3 semaines qui ont précédé cette entrevue, sans préjudice quant aux dates exactes. Face à vos manquements, les Educateurs sont donc obligés de quitter leur salle, laissant les enfants seuls, pour aller en cuisine afin de récupérer la vaisselle manquante. De même, le chariot pour tes collations n'est pas toujours mis en place correctement. Le service attendu par le Client n'est pas de bonne qualité et vos manquements mettent à mal notre image et la satisfaction du Client. De plus, vous êtes régulièrement vue au téléphone lors de conversations privées, ce qui est interdit par notre Règlement d'Ordre Intérieur, voire strictement limité à des situations urgentes. Lors de ces communications, vous criez et

hurlez et ce, devant les Educateurs et les enfants. Là encore, votre comportement est inadapté et incontrôlé. Ainsi, les relations entre le personnel de la SOCIETE2.) et vous-même sont tendues. Enfin, le Client constate que, lors de vos absences, la collaboration avec vos remplaçantes se passe nettement mieux.

- *Le 14 octobre 2021, avant de vous remettre une copie du courrier de convocation à l'entretien préalable au licenciement, PERSONNE2.) a fait un point avec le Client par rapport à la qualité de votre travail et à votre comportement au travail. Ce dernier affirme que les rapports entre vous et les Educateurs sont limités au maximum pour éviter les conflits. En effet, les Educateurs ne souhaitent plus vous demander quoique ce soit car vous êtes souvent agressive et ils finissent même par aller chercher eux-mêmes les verres, les bols à dessert ou les couverts manquants sur leurs chariots. Vous conviendrez que ce mode de fonctionnement ne peut pas continuer. Nous craignons à tout moment, en vous laissant travailler, un nouvel esclandre de votre part. A la suite de cet entretien, PERSONNE2.) vous a remis le courrier et vous avez tout de suite nié les faits reprochés.*
- *À noter, également, les faits suivants :*
 - *vous n'êtes pas correcte envers les livreurs, vous ne leur ouvrez pas la porte, vous leur criez dessus et ce, devant les Enfants et les Educateurs, ces faits ont été constatés à plusieurs reprises par votre Responsable,*
 - *vous ne voulez pas être déplacée sur un autre site pour effectuer les remplacements en période de vacances, vous claquez la vaisselle dans l'évier,*
 - *vous faites régulièrement la tête, vous vous montrez peu voire pas coopérante avec toutes les personnes avec qui vous rentrez en interaction,*
 - *vous ne répondez pas au « Bonjour » des Educateurs des autres sites,*
 - *vous criez et hurlez sur PERSONNE4.) (à titre d'exemple, nous pouvons citer le jour où elle vous a emmenée sur un autre site en camionnette : vous avez crié et vous lui avez hurlé dessus pendant qu'elle est en train de conduire).*

Ainsi, et de manière générale, votre comportement au travail ne nous permet pas de vous intégrer dans un contexte où le travail d'équipe est de rigueur et où l'esprit de service, l'esprit d'équipe et l'esprit de progrès, les trois valeurs clés de SOCIETE1.), sont au cœur des préoccupations. Votre manière de vous comporter et d'agir ainsi que vos réactions mettent à mal l'ambiance générale de travail et ne permettent pas ni à vos Collègues, ni à vos Responsables, ni à nos Clients de travailler dans un contexte serein, ce qui est inacceptable pour nous.

Lors de l'entretien préalable au licenciement, vous vous êtes, à nouveau, faite remarquée par rapport à votre comportement : vous avez contesté les faits, vous nous avez coupé la parole à plusieurs reprises, vous vous êtes montrée agressive et vous n'avez montré aucune bonne volonté pour comprendre ce que nous vous avons expliqué. Ce comportement nous a, une nouvelle fois, prouvé que vous n'étiez pas capable de comprendre nos remarques, ni de vous remettre en question et ce, malgré 2 avertissements précédents et des mises en garde orales de PERSONNE2.). Tout espoir d'amélioration de votre comportement à l'avenir nous semblait donc vain.

Vous comprendrez donc aisément que ces faits sont inacceptables et intolérables à plus d'un titre :

- *Premièrement, vous n'êtes pas sans savoir que le Respect de la personne fait partie intégrante du Code Éthique de SOCIETE1.) Luxembourg et que, comme tous les Collaborateurs, vous vous devez de respecter ce principe et les règles de base du savoir-vivre.*
- *Deuxièmement, par votre attitude et votre comportement, vous détériorez fortement l'ambiance au sein même de l'équipe.*
- *Troisièmement, vous perturbez le bon déroulement de la prestation pour laquelle SOCIETE1.) est contractuellement engagé vis-à-vis du Client.*
- *Quatrièmement, vous dégradez la qualité du service rendu et mettez à mal l'image de marque de notre société.*
- *Cinquièmement, votre comportement au travail va à l'encontre des valeurs de SOCIETE1.) qui sont, pour rappel, l'esprit d'équipe, l'esprit de service et l'esprit de progrès.*
- *Sixièmement, vous manquez à vos obligations légales et contractuelles ainsi qu'à votre devoir de loyauté.*

Compte tenu de ces faits et de leur accumulation, ainsi que du déroulement de l'entretien préalable, nous avons donc décidé de mettre fin à notre collaboration (...) ».

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier du 21 décembre 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. À cet effet, elle fait valoir que le taux d'absentéisme indiqué serait inintelligible et que, s'agissant des reproches relatifs à son comportement, les exemples seraient assez anciens, qu'il ne serait fourni aucun exemple d'« *agressivité* » sur la période entre le 29 mars 2021 et le 10 septembre 2021 et, finalement, que les reproches figurant dans le paragraphe intitulé « *À noter, également, les faits suivants...* » ne seraient pas datés.

La société SOCIETE1.) S.A. soutient que la lettre de motifs serait suffisamment précise, en ce qu'elle fournirait un exposé détaillé des circonstances l'ayant amenée à licencier.

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.

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, la lettre de motifs comporte deux types de reproches : les premiers ont trait à l'« *absentéisme* », les seconds au comportement reproché à PERSONNE1.).

En ce qui concerne la première série de motifs, il y a lieu de constater que l'employeur détaille exactement les jours d'absence sur lesquels il fonde sa décision de licencier. En ce, le critère de précision est rempli ; l'exactitude des calculs opérés relevant de l'examen — effectué *infra* — de la réalité des motifs.

Quant à la seconde série de motifs, les reproches suivants consistent exclusivement en des exemples non localisables et peu explicites (« *vous claquez la vaisselle dans l'évier* » ; « *vous faites régulièrement la tête* ») qui ne répondent pas à l'exigence légale de précision, de sorte que la société SOCIETE1.) S.A. n'est pas admise à se prévaloir des motifs en question :

« *À noter, également, les faits suivants :*

- vous n'êtes pas correcte envers les livreurs, vous ne leur ouvrez pas la porte, vous leur criez dessus et ce, devant les Enfants et les Educateurs, ces faits ont été constatés à plusieurs reprises par votre Responsable,
- vous ne voulez pas être déplacée sur un autre site pour effectuer les remplacements en période de vacances, vous claquez la vaisselle dans l'évier,
- vous faites régulièrement la tête, vous vous montrez peu voire pas coopérante avec toutes les personnes avec qui vous rentrez en interaction,
- vous ne répondez pas au "Bonjour" des Educateurs des autres sites,
- vous criez et hurlez sur PERSONNE4.) (à titre d'exemple, nous pouvons citer le jour où elle vous a emmenée sur un autre site en camionnette : vous avez crié et vous lui avez hurlé dessus pendant qu'elle est en train de conduire) ».

Pour le surplus, il y a lieu de retenir que les motifs du licenciement ont été énoncés avec précision dans la lettre de licenciement, alors que la partie défenderesse y a indiqué la nature des fautes que la partie demanderesse aurait commises dans l'exercice de ses fonctions ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes. La partie demanderesse n'a ainsi pas pu se méprendre sur les fautes lui reprochées et le surplus relève une nouvelle fois de l'examen — effectué *infra* — de la réalité des motifs.

Le moyen tiré du défaut de précision des motifs du licenciement n'est dès lors pas fondé.

Examen du caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code de travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Ces motifs doivent être réels — c'est-à-dire objectifs excluant toutes convenances personnelles, manifestés extérieurement et susceptibles de vérifications — et sérieux, c'est-à-dire revêtir un certain degré de gravité.

PERSONNE1.) soutient que la société SOCIETE1.) S.A. ne rapporterait pas la preuve des faits énoncés dans la lettre de motifs. Les attestations testimoniales versées par l'employeur ne seraient pas recevables, il s'agirait de témoignages par ouï-dire et les faits rapportés ne seraient pas précis ni concluants ; il en découlerait que l'offre de preuve adverse ne serait également pas recevable. S'agissant du reproche d'absentéisme, l'on se contenterait pour l'année 2020 de 6 jours d'absence et il existerait une contradiction entre les difficultés d'organisation alléguées du fait ses absences et l'existence d'une « *équipe volante* » au sein de la société défenderesse, précisément appelée à pallier les absences. Le reproche de pratique de magie noire serait simplement constitutif d'une boutade en entreprise. Par ailleurs, la Cour de cassation française aurait décidé très récemment que même l'insolence ne saurait justifier un licenciement.

La société SOCIETE1.) S.A. fait valoir que la preuve des motifs à la base du licenciement résulterait des pièces versées par elles, et notamment des attestations testimoniales de PERSONNE2.), « *account manager* », et de PERSONNE6.), « *responsable d'équipe pour les agents de vaisselle de la ville de Luxembourg sur les foyers scolaires* », dont l'audition à titre de témoins est offerte en preuve. S'il existe bien une équipe volante au sein de la société, ce ne serait pas pour autant que les salariés pourraient rester à la maison. Le travail de PERSONNE1.) n'aurait pas été d'une complexité extrême, pourtant elle ne l'aurait pas exécuté en bonne et due forme, en ce qu'elle se serait pris à tout le monde, aurait été au téléphone... Dans les

circonstances données, la société SOCIETE1.) S.A. aurait préféré se séparer de l'employée que de perdre son client, les services de la SOCIETE2.).

▪ *Examen du caractère réel des motifs*

○ MOTIF D'ABSENTÉISME

L'analyse par le Tribunal des absences répertoriées dans la lettre de motifs, constantes aux débats, au regard du calendrier des jours ouvrés, amène aux constats suivants :

- pour l'année 2019, 71 jours ouvrés d'absence sur un total de 250 jours ouvrés, soit un taux d'absence de 28,4 % ; 71 jours se répartissant sur 6 périodes d'absence (dont les mois de mars et d'avril complets), soit une moyenne de 11,83 jours par période ;
- pour l'année 2020, respectivement 4 et 5 jours ouvrés d'absence en septembre et en octobre — mais à mettre en relation avec 436 heures de chômage partiel, équivalant à 54,5 jours ouvrés, de sorte que l'année 2020 ne saurait servir de référence pour constater un taux d'absentéisme ;
- pour l'année 2021, soit du 1^{er} janvier au 18 octobre (veille du licenciement), 60 jours ouvrés d'absence sur un total de 201 jours ouvrés, soit un taux d'absence de 29,8 % ; 60 jours se répartissant sur 4 périodes d'absence (dont le mois d'août complet), soit une moyenne de 15 jours par période.

Les taux d'absence à retenir pour les années 2019 et 2021, pouvant seuls être pris en considération, sont dès lors légèrement inférieurs à ceux indiqués par l'employeur dans la lettre de motifs.

○ MOTIFS TIRÉS DU COMPORTEMENT PERSONNEL

À l'analyse de la lettre de motifs du 26 novembre 2021, le Tribunal constate que la société SOCIETE1.) S.A. établit la réalité des motifs suivants :

1)	<ul style="list-style-type: none">▪ « le 14 mars 2016, nous vous avons adressé un premier avertissement par rapport à votre comportement au travail (voir annexe).▪ le 1^{er} octobre 2018, nous vous avons adressé un deuxième avertissement par rapport à votre comportement au travail (voir annexe) »	<p>Il s'agit d'avertissements datant respectivement de 5 ans et demi et de 3 ans avant le licenciement opéré en date du 19 octobre 2021.</p> <p>Dans la mesure où ils concernent précisément des faits antérieurs de comportement inadéquat envers les supérieurs hiérarchiques, ils peuvent être invoqués en l'espèce par la société SOCIETE1.) S.A. pour situer le contexte de nouveaux faits de même nature¹.</p>
----	--	---

¹ v. en ce sens : Cour 8^{ème} ch., 8 juin 2015, rôle n° 41184, au sujet d'un licenciement prononcé en 2012 ayant notamment tenu compte d'avertissements prononcés en 2004 et en 2008 : « (...) Dans la mesure où, contrairement à l'article L.124-10 (6) du code du travail selon lequel les faits susceptibles de justifier un licenciement avec effet immédiat ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, aucune disposition légale n'enferme dans un certain délai les faits susceptibles d'un licenciement

<p>2) <ul style="list-style-type: none"> ▪ le 29 mars 2021, (...) Vous vous êtes montrée agressive et irrespectueuse vis-à-vis de votre Responsable, ce qui est inadmissible ; ▪ le 10 septembre 2021 PERSONNE4.) et PERSONNE5.), Chef Gérant du Foyer Scolaire de la SOCIETE2.) ont rencontré le Client et celui-ci leur a indiqué, (...)... Enfin, le Client constate que, lors de vos absences, la collaboration avec vos remplaçantes se passe nettement mieux ». </p>	<p>Ces faits sont établis au vu de l'attestation testimoniale de PERSONNE6.), « responsable d'équipe pour les agents de vaisselle de la ville de Luxembourg sur les foyers scolaires », laquelle, sur ces points, fait un témoignage direct de doléances au sujet de la requérante lui ayant été personnellement faites par un représentant d'un client lors d'une réunion². Il est rappelé que l'attestation judiciaire, qui est équipollente au témoignage oral, est soumise quant à sa crédibilité à l'appréciation souveraine du juge du fond, qui peut soit ne pas en tenir compte, soit fonder sur elle sa décision (Cour, 3^{ème} ch., 17 mars 2016, rôle n° 42742).</p>
---	--

Pour le surplus, les faits invoqués ne sont soit pas appuyés par un témoignage direct, auxquels les personnes ayant rédigé les attestations testimoniales produites par la société SOCIETE1.) S.A. auraient personnellement assisté, soit relèvent, s'agissant des reproches quant au déroulement de l'entretien préalable au licenciement, du débat contradictoire à cette occasion des faits reprochés à la salariée, étant précisé qu'il est de principe que les paroles prononcées par un salarié pour réfuter les griefs invoqués contre lui au cours de l'entretien préalable ne peuvent, sauf abus, constituer une cause de licenciement.

- *Examen du caractère sérieux des motifs*

Il y a lieu d'apprécier si les faits établis constituent des motifs suffisamment graves pour justifier le licenciement prononcé.

Afin de pouvoir justifier le licenciement intervenu, les motifs doivent également être sérieux et constituer dès lors une cause sérieuse rendant impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail et rendant ainsi nécessaire le licenciement.

En l'espèce, s'agissant, en premier lieu, du reproche d'absentéisme, il y a lieu de constater que, considérant que la présence du salarié au travail est le principe tandis que les absences sont l'exception et que salarié a l'obligation de travailler en contrepartie du salaire qu'il perçoit, le taux d'absence de PERSONNE1.) est élevé, avoisinant les 30 %, et s'est même accru en 2021 par rapport à 2019, tant au total qu'en durée moyenne. Pareil volume d'absence ne saurait pas être simplement compensé par l'existence d'une « équipe volante » au sein de la société défenderesse. PERSONNE1.) ne fournit d'ailleurs pas d'explications précises, ni ne produit-elle de pièces, quant aux raisons des absences en question.

À cela s'ajoute, en second lieu, que lors de la présence fortement écourtée de PERSONNE1.) à son poste de travail, ce travail n'est pas exécuté sans genèse de difficultés, visibles par des tiers et donc potentiellement préjudiciables à son

avec préavis, de sorte que [...] l'employeur peut en l'espèce invoquer des avertissements même anciens à l'appui des nouveaux faits qui ont été à l'origine immédiate du licenciement avec préavis (...) ».

² Extrait de l'attestation testimoniale de PERSONNE6.) : « (...) le chef gérant de la cuisine centrale de SOCIETE2.) et moi, sommes rendus sur le site d'PERSONNE7.), afin de rencontrer le chargé de direction (...) de la vaisselle manque souvent sur les chariots, ce qui fait déplacer les éducateurs dans la cuisine, que la collation n'est pas toujours mise en place, qu'elle crie, hurle au téléphone devant les éducateurs et surtout les enfants (...) Que quand les autres dames la remplace, ça se passe très bien (...) ».

employeur. Par ailleurs, entre 2016 et 2021, PERSONNE1.) n'a pas su s'adapter aux exigences légitimes de son employeur en matière d'attitude à adopter envers ses supérieurs hiérarchiques.

Dans ces conditions, la société SOCIETE1.) S.A. a légitimement pu se prévaloir, lors de sa décision de licencier, du fait que PERSONNE1.) avait manqué à ses obligations contractuelles d'exécution régulière et conforme des tâches lui incombant, ainsi que de présence au travail, la tendance n'allant en outre pas dans le sens d'une amélioration à cet égard.

La société SOCIETE1.) S.A. a ainsi établi que les motifs invoqués, dans leur addition, rendaient impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail avec PERSONNE1.), de sorte que le licenciement avec préavis du 19 octobre 2021 est à considérer comme justifié.

Quant aux demandes indemnitaires

Dans la mesure où le licenciement avec préavis du 19 octobre 2021 était justifié, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral dont elle se prévaut.

Quant à la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg

L'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail, demande, sur base de l'article L.521-4 du code du travail, la condamnation de la partie défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 11.640,38 euros, avec les intérêts légaux « *tels que de droit* », au titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la partie demanderesse.

Dans la mesure où le licenciement avec préavis du 19 octobre 2021 était justifié, la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg n'est pas fondée.

Accessoires

- *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).

PERSONNE1.) n'obtenant pas gain de cause, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

À défaut pour la société SOCIETE1.) S.A. de justifier en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

- *Demande en exécution provisoire*

La partie demanderesse sollicite l'exécution provisoire du présent jugement ; au vu de l'issue du litige, il n'y a pas lieu de la prononcer.

- *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 PERSONNE1.).

PAR CES MOTIFS :

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

vidant l'instance,

dit justifié le licenciement avec préavis prononcé par la société SOCIETE1.) S.A. en date du 19 octobre 2021 à l'encontre de PERSONNE1.),

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation des préjudices matériel et moral dont elle se prévaut,

dit non fondée la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi,

dit non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement,

condamne PERSONNE1.) aux 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, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière