

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

Répertoire n° 2200 /23
(L-TRAV-753/21)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 13 JUILLET 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLÉS, juge de paix
Myriam SIBENALER
Tom GEDITZ
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

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

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Martine KRIEPS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Matthieu BOUDRIGA DE CIANCIO, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Frédéric FRABETTI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

en présence de

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à ADRESSE4.)

comparant par Maître Elena Rose Gulbeyaz BOZKURT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 23 novembre 2021.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 23 décembre 2021 à 9 heures, salle JP.0.02.

Après quatre remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 22 juin 2023, à 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Martine KRIEPS comparut pour la partie demanderesse, Maître Matthieu BOUDRIGA DE CIANCIO se présenta pour la partie défenderesse tandis que Maître Elena Rose Gulbeyaz BOZKURT, représenta l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

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

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 23 novembre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de ce siège.

PERSONNE1.) demande de déclarer abusif le licenciement intervenu par courrier du 18 octobre 2021 et de condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) au paiement des montants suivants :

(Scan)

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'audience du 22 juin 2023, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, déclara régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancés par lui à PERSONNE1.).

Il demanda la condamnation de la partie malfondée au fond du litige à lui payer la somme de 3.032,33 euros avec les intérêts légaux tels que de droit.

FAITS

PERSONNE1.) est entrée aux services de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) suivant un contrat de travail conclu à durée indéterminée avec effet au 19 avril 2021, avec une reprise d'ancienneté au 1^{er} août 2016.

Suivant le contrat de travail, elle a occupé la fonction d'aide-cuisinière à raison de 20 heures par semaine ainsi que de femme de ménage à raison de 20 heures par semaine.

Par courrier recommandé du 18 octobre 2021, elle a été licenciée avec effet immédiat.

Le courrier de licenciement se trouve reproduit dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par un courrier du 30 octobre 2021, PERSONNE1.), par l'intermédiaire de sa mandataire ad litem, a contesté les motifs de son licenciement.

PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) soutient que le licenciement intervenu en date du 18 octobre 2021 serait abusif.

Elle est d'avis que la lettre de motivation manquerait de précision. D'autre part, les motifs y énoncés, formellement contestés, ne seraient ni réels ni sérieux.

A l'audience du 22 juin 2023, PERSONNE1.) n'a plus maintenu sa demande en indemnisation du préjudice matériel.

Elle a en outre précisé qu'elle réclame le paiement d'une indemnité de départ qui, quoique comprise dans la motivation de sa requête, ne figure pas dans son dispositif.

Actuellement, elle requiert la condamnation de l'employeur à lui payer les montants suivants:

• arriérés de salaires octobre (solde)	946,46 €
• congés non pris	904,87 €
• indemnité de préavis	9.027,80 €
• indemnité de départ	2.256,95 €
• préjudice moral	7.000,00 €
• remboursement frais avocat	6.500,00 €

La partie défenderesse a conclu au débouté des demandes de la requérante.

L'employeur considère que les motifs invoqués dans la lettre de licenciement du 18 octobre 2021 avec les photos en annexe seraient précis, réels et suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat de la requérante.

Afin d'établir le bien-fondé des motifs énoncés dans la lettre de licenciement, la partie défenderesse verse en cause des photos, un courriel et une attestation testimoniale.

En ce qui concerne les revendications financières formulées par la requérante, la société employeuse conteste, à titre subsidiaire, les montants réclamés à titre de salaire, de congés non pris et de frais d'avocat. Elle demande encore de réduire le montant à allouer au titre du préjudice moral.

MOTIFS DE LA DECISION

En ce qui concerne le licenciement

Aux termes de l'article L.124-10 du Code de travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

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 congédiement irrégulier et abusif;
- elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture;
- et elle doit finalement permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

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

Dans la première partie du courrier de licenciement, il est rappelé que PERSONNE1.) a été engagée comme aide-cuisinière et femme de ménage avec effet au 19 avril 2021. Or, depuis le 19 avril 2021, elle aurait été l'«*unique responsable de la cuisine* », au niveau de la préparation des repas ainsi que pour l'état des stocks, les commandes, la qualité des denrées alimentaires constituant le stock, se trouvant dans la cuisine, dans les frigos et dans la remise.

L'employeur énumère ensuite la liste des tâches confiées à la requérante.

Dans une deuxième partie, l'employeur reproche à la requérante d'avoir négligé de contrôler le contenu du frigo dans lesquels se seraient trouvés des aliments périmés, pourris et moisis depuis un certain temps. Il indique en avoir été informé en date du 22 septembre 2021 suite à un contrôle effectué en date du 20 septembre 2021 par la chargée de direction PERSONNE2.), en l'absence de la requérante.

Il est encore fait référence à un échange de messages sur WhatsApp en date du 22 septembre 2021 entre PERSONNE2.) et PERSONNE1.) suite à la découverte des faits en question.

Il est en outre rappelé que PERSONNE1.) a suivi une formation sur l'hygiène alimentaire et la démarche HACCP.

Ensuite, il est reproché à la requérante d'avoir, en date du 15 septembre 2021 servi des yaourts périmés aux enfants de la crèche ce qui aurait été découvert en date du 22 septembre 2021.

Dans la dernière partie de la lettre de licenciement, la société employeuse indique les conséquences possibles pour la crèche et les raisons pour lesquelles ces

faits sont considérés comme ayant un caractère grave, de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

En l'espèce, force est de constater, à lecture de la lettre de licenciement du 18 octobre 2021, qu'elle suffit aux exigences de précision alors qu'elle est de nature à permettre au salarié de connaître exactement les fautes qui lui sont reprochées et d'en vérifier le bien-fondé et le cas échéant d'en démontrer la fausseté, et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice.

Elle est encore suffisamment précise pour permettre au tribunal du travail d'exercer un contrôle et d'apprécier la gravité des fautes reprochées à la salariée et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient avec les motifs notifiés.

Enfin, il y a lieu de retenir que la partie employeuse a expliqué de manière précise dans la lettre de licenciement avec effet immédiat en quoi le comportement de la requérante l'a conduit à ne plus avoir confiance en elle.

Dès lors, la lettre de licenciement du 18 octobre 2021 suffit aux conditions ci avant reprises et le moyen relatif à l'imprécision des motifs n'est pas fondé.

En vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) du Code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes graves procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de la situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

PERSONNE1.) conteste les faits qui lui sont reprochés.

Conformément à l'article L.124-11 (3) du Code du Travail, la preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur.

En l'espèce, il convient de constater que la preuve de la matérialité des reproches faits à PERSONNE1.) ne se trouve pas établie par les éléments du dossier.

Il n'est notamment pas établi que PERSONNE1.) ait été la seule responsable des aliments stockés dans la cuisine, dans les frigos et en d'autres endroits tel qu'affirmé dans la lettre de licenciement. Il ne résulte pas non plus des éléments du dossier qu'elle ait occupé la fonction de cuisinière et non celle d'aide-cuisinière à temps partiel, puisqu'elle a également occupé les fonctions de femme de ménage.

D'autre part, l'échange de messages sur WhatsApp entre PERSONNE2.) et PERSONNE1.) du 22 septembre 2021 n'est pas versé.

Les photos annexées au courrier de licenciement de même que le mail adressé par PERSONNE2.) adressé à une dénommée PERSONNE3.) ne sont pas de nature à établir à suffisance les fautes reprochées par l'employeur à PERSONNE1.).

Enfin, la même conclusion s'impose pour l'attestation testimoniale établie par PERSONNE2.) qui contient un constat des aliments périmés et moisis découverts dans les frigos et une description des circonstances de la découverte de ces faits. Elle indiquée encore qu'elle en a informé la direction.

Elle déclare ensuite uniquement que « *tous les faits constatés mettent en danger la santé des enfants et concerne PERSONNE1.) qui est la cuisinière de la crèche ENSEIGNE1.)* ».

Or, ces éléments ne suffisent pas à prouver que l'entière responsabilité des stocks des aliments incombait à PERSONNE1.). De plus, le reproche que celle-ci aurait donné à manger aux enfants des yaourts périmés n'est pas établi.

En conséquence, il y a lieu de conclure que le licenciement de PERSONNE1.) intervenu le 18 octobre 2021 est à déclarer abusif.

En ce qui concerne les montants réclamés:

- *indemnité de départ*

PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 2.256,95 euros de ce chef compte tenu de son ancienneté de services continus supérieure à cinq années.

Elle a donc droit à une indemnité de départ correspondant à un mois de salaires.

La demande, non contestée, est dès lors fondée pour le montant réclamé de 2.256,95 euros.

- *indemnité compensatrice de préavis*

PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 9.027,80 euros de ce chef compte tenu de son ancienneté supérieure à cinq années, montant qui correspond à quatre mois de salaires.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie d'une ancienneté de services continus supérieure à cinq ans.

L'article L.124-6 alinéa 1^{er} du Code du travail prévoit que : « *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 à la rémunération correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir. ».

Il résulte du décompte des prestations de chômage de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi que PERSONNE1.) a touché des allocations de chômage à partir du 26 octobre 2021.

Or, la perte de la rémunération ne peut être réparée qu'une seule fois.

Dans la mesure où l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a partiellement comblé ce déficit par l'octroi d'indemnités de chômage, les montants y afférents sont à déduire.

En l'espèce, la requérante a touché des indemnités de chômage à partir du 26 octobre 2021 jusqu'au 13 décembre 2021. Pendant les quatre mois subséquents au licenciement, elle a touché le montant total de 3.032,33 euros brut à titre d'indemnités de chômage.

Dès lors, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer fondée pour le montant de $(9.027,80 - 3.032,33) = 5.995,47$ euros et est à déclarer non fondée pour le surplus.

- *préjudice moral*

Le montant pour préjudice moral subi par PERSONNE1.) du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu de son ancienneté et des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré et eu égard également à la nature des fonctions assumées auprès de la société employeuse, ex aequo et bono à la somme de 1.500 euros.

- *solde salaires:*

PERSONNE1.) requiert encore le paiement de la somme de 946,46 euros à titre de solde du salaire pour le mois d'octobre 2021.

Il s'agit en l'occurrence du salaire pour la période du 18 octobre au 31 octobre 2021. Elle considère que par la faute de l'employeur, le préavis légal aurait dû débiter le 1^{er} novembre 2021, de sorte qu'elle aurait encore droit au paiement de son salaire pour la période en question.

Elle fait en effet plaider qu'il s'agirait du salaire redû précédant le début fictif du préavis en date du 1^{er} novembre 2021.

La partie défenderesse a énergiquement contesté cette demande au motif que le contrat de travail aurait pris fin le 18 octobre 2021.

Il y a lieu de retenir que le licenciement du 18 octobre 2021 a été prononcé avec effet immédiat mettant ainsi fin au contrat de travail, de sorte que plus aucun salaire n'est dû après cette date.

La règle qu'un préavis ne débute que le 1^{er} ou 15 du mois et dont se prévaut la requérante n'intéresse cependant que les hypothèses d'une résiliation du contrat de travail avec préavis et ne saurait trouver application dans le présent cas.

La demande de la requérante est partant à déclarer non fondée.

- *congés non pris:*

PERSONNE1.) demande de ce chef le montant de 904,87 euros correspondant à 8,67 jours de congés non pris pendant la durée du délai de préavis fictif de quatre mois.

La même conclusion que celle retenue ci-avant s'impose, à savoir qu'il n'existe pas de délai de préavis fictif dans le cas d'un licenciement avec effet immédiat et que le contrat de travail s'est définitivement terminé en date du 18 octobre 2021.

La demande de la requérante est partant à déclarer non fondée.

- *frais d'avocat et indemnité de procédure:*

PERSONNE1.) sollicite encore la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'un montant de 6.500 euros du chef de frais d'avocat exposés pour la défense de ses intérêts en justice.

Elle fait valoir que le présent litige serait dû au seul comportement « *antisocial et déloyal* » de la partie défenderesse et qu'elle aurait été obligée d'avoir recours aux services d'un avocat suite à l'attitude fautive de son employeur.

Cette demande est formellement contestée par la partie défenderesse.

Afin de prospérer dans ses prétentions tendant à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser ses frais d'avocats, il appartient partant à la requérante de rapporter la preuve d'une faute dans le chef de la partie défenderesse, d'un préjudice dans son propre chef et d'un lien de causalité entre les deux.

S'il est vrai que le paiement des honoraires d'avocat trouve son origine première dans le contrat qui lie le client à son avocat, il est non moins vrai que si le dommage dont se plaint la victime trouve sa cause dans la faute du responsable, le recours à l'avocat pour obtenir indemnisation de ce dommage, bien que distinct du dommage initial, est une suite nécessaire de cette faute et partant en lien causal avec elle (Cour 21 janvier 2014, Not. 21340/02/CD).

Or, en l'espèce, la requérante, qui ne produit aucune pièce justifiant les frais d'avocat exposés pour la défense de ses intérêts dans le cadre de la présente

procédure, reste en défaut de justifier le préjudice allégué. Sa demande doit partant être déclarée non fondée sur base de la responsabilité délictuelle.

D'autre part, il convient de rappeler que dans le cadre de la présente procédure, la représentation par voie d'avocat n'est pas obligatoire.

Le tribunal considère dès lors que le choix de la requérante de faire gérer son litige l'opposant à la partie défenderesse par une tierce personne qu'elle rémunère ne saurait être opposable à la partie défenderesse, dans la mesure où il ne s'agit pas d'un préjudice imputable à une faute de la partie adverse, mais d'un choix délibéré dont la requérante doit seule supporter les conséquences.

Il s'ensuit que la demande est à rejeter.

En ordre subsidiaire, PERSONNE1.) sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure pour un montant de 6.500 euros.

Etant donné qu'elle reste en défaut d'établir l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, de sorte que sa demande est à rejeter.

exécution provisoire

Il y a encore lieu de rejeter la demande en exécution provisoire du présent jugement, étant donné que l'indemnisation des préjudices subi ne constitue pas une créance salariale.

Quant à l'intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG:

Il résulte des conclusions soumises à l'audience du 22 juin 2023 au tribunal du travail que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a demandé acte qu'il demande la partie mal fondée au litige à lui régler la somme de 3.032,33 € à titre des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.).

Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du travailleur ou justifiée la démission motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'Emploi les indemnités de chômage par lui versées au travailleur pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt aux termes de l'article L. 521-4 (5) du Code de travail.

Compte tenu des développements qui précèdent, l'employeur est tenu de rembourser à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG le montant réclamé de 3.032,33 euros.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement à l'égard des parties et en premier ressort,

reçoit la demande en la pure forme;

se déclare compétent pour en connaître;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG de son recours exercé en vertu de l'article L. 521-4 du Code de travail;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu à l'égard de PERSONNE1.) le 18 octobre 2021;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 2.256,95 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis pour le montant de 5.995,47 euros et déclare la demande non fondée pour le surplus ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant évalué ex aequo et bono à 1.500 euros;

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'un solde de salaire du mois d'octobre 2021 et en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris, partant en déboute;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement des frais d'avocat, partant en déboute ;

en conséquence:

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 9.752,42 euros (neuf mille sept cent cinquante-deux euros et quarante-deux cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

déclare fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi contre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.);

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, le montant de 3.032,33 € (trois mille trente-deux euros et trente-trois cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

rejette la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure;

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

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, 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 de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Nathalie SALZIG