

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 2588/2023
(rôle L-TRAV-11/2023)

AUDIENCE PUBLIQUE DU 13 OCTOBRE 2023

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le **j u g e m e n t** qui suit

dans la cause **e n t r e** :

PERSONNE1.), sans état connu, demeurant à B-ADRESSE1.),

demanderesse, comparant par Maître Crina NEGOITA, avocat à la Cour, demeurant à Beckerich,

e t

Dr PERSONNE2.), docteur en orthodontie, demeurant professionnellement à L-ADRESSE2.),

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

P R E S E N T S :

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Véronique WAGENER**, assesseur – employeur ;

- **Patrick BASEGGIO**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

F A I T S :

Suite à la requête déposée le 06 janvier 2023 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées à l'audience publique du vendredi, 10 février 2023.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la partie défenderesse comparut par Maître Nicolas BAUER et l'affaire fut alors contradictoirement fixée au mardi, 28 mars 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du mardi, 28 mars 2023, l'affaire fut contradictoirement fixée au mardi, 23 mai 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du mardi, 23 mai 2023, l'affaire fut contradictoirement remise au mardi, 26 septembre 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du mardi, 26 septembre 2023, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Crina NEGOITA, le mandataire de la partie requérante, et Maître Nicolas BAUER, le mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

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

le jugement qui suit:

1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 6 janvier 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur le Docteur PERSONNE2.) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de déclarer le licenciement du 27 janvier 2022 abusif et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement de la somme de 8.202,- euros à titre de préjudice moral avec les intérêts légaux à partir du 27 janvier 2022, date du licenciement, sinon à partir du 14 mars 2022, date de la protestation, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Elle conclut encore à la condamnation du Docteur PERSONNE2.) au paiement du montant de 10.000,- euros avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice, jusqu'à solde, à titre d'indemnisation du préjudice moral subi suite à des actes d'harcèlement moral et violence physique de la part du Docteur PERSONNE2.).

Elle sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile ainsi que la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

2. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} mars 2021, PERSONNE1.) a été engagée par le Docteur PERSONNE2.) en qualité d'Assistante technique Stérilisation & Accueil.

Par courrier recommandé du 27 janvier 2022, PERSONNE1.) a été licenciée avec préavis de deux mois.

Par courrier recommandé du 2 février 2022, PERSONNE1.) a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier recommandé du 7 février 2022, le Docteur PERSONNE2.) lui a fourni les motifs suivants :

SCAN

Par courrier recommandé du 14 mars 2022, le mandataire d'PERSONNE1.) a contesté le licenciement ainsi que les motifs gisant à sa base.

3. Appréciation

3.1 Le licenciement du 27 janvier 2022

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs n'auraient pas été exposés avec la précision requise par la loi et la jurisprudence.

Le Docteur PERSONNE2.) estime que les motifs auraient été énoncés avec suffisamment de précision alors qu'PERSONNE1.) reconnaît la véracité de la rupture du contrat d'association ainsi que la réduction de la patientèle du cabinet médical.

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5(2) précité permet 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 abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

En particulier, en cas de licenciement pour motifs économiques, il appartient à l'employeur d'indiquer non seulement le motif économique le conduisant à prononcer le licenciement mais encore à préciser l'incidence de la suppression du poste de travail décidée sur l'emploi du salarié individuel licencié, expliquant pourquoi précisément le poste de travail occupé par ce salarié est supprimé. Dès lors, en cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du licenciement est partant précise si l'employeur y a indiqué les raisons de la restructuration de son entreprise, les mesures de restructuration qu'il a prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié.

En l'espèce, le Docteur PERSONNE2.) se contente d'indiquer que suite à la rupture du contrat d'association avec le Docteur PERSONNE3.) le 28 février 2022 la patientèle du cabinet serait fortement réduite.

A la lecture de la lettre de licenciement, le tribunal constate que la lettre ne répond pas aux exigences de précision exigées par la loi et la jurisprudence alors qu'elle ne contient aucune précision exacte, chiffres à l'appui, quant à la baisse de la patientèle, quant aux mesures de restructuration prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié.

La lettre de licenciement est ainsi rédigée de manière vague et générale.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, il y a partant lieu de déclarer le licenciement du 27 janvier 2022 abusif.

3.2 Indemnisation

PERSONNE1.) réclame le paiement de la somme de 8.202,- euros correspondant à trois mois de salaire brut à titre d'indemnisation du préjudice moral.

Le Docteur PERSONNE2.) conteste la demande en raison de l'absence de recherches d'emploi dans le chef d'PERSONNE1.) et de sa faible ancienneté au moment du licenciement.

Elle conclut à voir limiter le montant devant revenir à PERSONNE1.) à un maximum de 500,- euros.

PERSONNE1.) a droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

Si 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 dépend 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 rechercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Même si PERSONNE1.) n'a pas prouvé que la recherche d'un nouvel emploi lui a causé des tracas particuliers (aucune pièce quant à une recherche d'emploi n'est versée) et qu'elle s'est fait des soucis pour son avenir professionnel, elle a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui, compte tenu de sa faible ancienneté et des circonstances du licenciement, est à fixer ex æquo et bono à la somme de 500,- euros.

3.3 Harcèlement moral

PERSONNE1.) fait valoir avoir été victime d'actes de harcèlement moral de la part de son employeur en renvoyant à des attestations testimoniales et au rapport ORGANISATION1.) asbl.

Le Docteur PERSONNE2.) s'oppose à cette demande en plaidant l'absence de faits de harcèlement moral et l'absence d'une quelconque dénonciation à l'employeur.

Constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique et physique d'une personne.

Il se traduit par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement moral peut encore être défini par des conduites abusives et répétées de toutes origines, externes ou internes à l'entreprise ou à l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur lors de l'exécution de son travail, susceptible de mettre

en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Se rend partant coupable de harcèlement moral celui qui a un comportement fautif répété dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du travail de la personne qui en est la victime.

Ces définitions insistent sur la faute, le caractère répété du comportement répréhensible et les conséquences qui en résultent pour le salarié.

Il en résulte donc que pour constituer un harcèlement moral, les agissements doivent être répétitifs, de sorte qu'un acte isolé de mauvaise humeur ne saurait être susceptible de constituer un harcèlement.

Les agissements constitutifs du harcèlement à prendre en compte sont notamment les atteintes aux conditions de travail, l'isolement et le refus de communication, l'atteinte à la dignité et la violence verbale, physique ou sexuelle.

En outre, tant le harcèlement vertical, c'est-à-dire d'un supérieur hiérarchique vers un subordonné, que le harcèlement horizontal entre collègues, sont mis en cause.

L'employeur doit ainsi exécuter de bonne foi les contrats de travail et assurer aux salariés des conditions de travail normales.

Il doit ainsi, en tant que seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation, prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son entreprise.

Ainsi, même si l'employeur n'est pas à l'origine du harcèlement, sa responsabilité en tant que chef d'entreprise sera engagée, de sorte qu'il aura tout intérêt à prévenir et à sanctionner tout harcèlement moral au travail.

La charge de la preuve du harcèlement moral du salarié par son employeur ou par ses collègues de travail incombe au salarié.

Il y a lieu de rappeler par ailleurs que pour qu'il y ait faute dans le chef de l'employeur, il faut que celui-ci ait été informé par la prétendue victime de prétendus actes de harcèlement moral et qu'il ait délibérément omis d'intervenir pour faire cesser ces actes.

En l'espèce, il ne résulte d'aucune pièce versée en cause qu'PERSONNE1.) ait expressément informé le Docteur PERSONNE2.) qu'elle s'estimait victime d'harcèlement moral.

Le rapport établi par ORGANISATION1.) asbl ne fait en outre que relater les dires d'PERSONNE1.).

PERSONNE1.) n'établissant finalement pas avoir subi de préjudice, sa demande est à déclarer non fondée.

4. Indemnité de procédure

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cassation, numéro 26/17, 16 mars 2017, n° 3763 du registre).

Au vu des éléments de la cause, le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à PERSONNE1.) à 1.000,- euros.

5. Exécution provisoire

Les condamnations n'ayant pas trait à des salaires échus, et en l'absence de circonstances particulières, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande d'PERSONNE1.) en la forme,

déclare abusif le licenciement avec préavis du 27 janvier 2022,

condamne le Docteur PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 500,- euros à titre de préjudice moral avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation du harcèlement moral,

condamne le Docteur PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement,

condamne le Docteur PERSONNE2.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, 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 de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Vanessa WERCOLLIER**

s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le
_____.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.