

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1523 /2024
(rôle L-TRAV-441/2023)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 7 MAI 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Jeff JÜCH
Monia HALLER
Timothé BERTANIER

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à B-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Alain BINGEN, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

ET:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), 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 Sylvain L'HOTE, avocat à la Cour, 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 18 juillet 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 14 août 2023.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du mardi 16 avril 2024. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Alain BINGEN, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Sylvain L'HOTE.

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

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 18 juillet 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel :	2.500,00 €
2) dommage moral :	2.000,00 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	6.019,74 €
4) arriérés de salaire :	p.m.

5) indemnité compensatoire pour congés non pris :

p.m.

soit en tout le montant de 10.529,74 €+ p.m. avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

A l'audience du 16 avril 2024, la requérante a demandé acte qu'elle se rapportait à prudence de justice en ce qui concerne sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Elle a finalement demandé acte qu'elle renonçait à sa demande en paiement d'arriérés de salaire, ainsi qu'à sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris.

Acte lui en est donné.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé la requérante le 15 août 2021 en qualité d'éducatrice, l'a licenciée avec effet immédiat par courrier remis en mains propres le 3 juillet 2023.

Le courrier du 3 juillet 2023 est reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Par un second courrier daté du 3 juillet 2023, la partie défenderesse a « remplacé » la première lettre de licenciement par une seconde lettre de licenciement.

La requérante a réclamé contre son licenciement le 17 juillet 2023.

B. Quant au caractère abusif du licenciement : quant à la précision des motifs du licenciement

a) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

Elle fait exposer qu'après lui avoir remis sa lettre de licenciement en mains propres le 3 juillet 2023, la partie défenderesse lui a envoyé le même jour une seconde lettre de licenciement, lettre qu'elle n'aurait jamais reçue.

Elle fait en effet valoir qu'elle n'est plus domiciliée à l'adresse qui figure dans l'intitulé de cette lettre.

Elle fait cependant valoir que le licenciement s'est opéré via la lettre de licenciement que la partie défenderesse lui a remise en mains propres.

Elle fait en effet valoir que c'est cette lettre qui a mis fin au contrat de travail.

Elle fait ainsi valoir que la seconde lettre de licenciement n'a produit aucun effet et que la partie défenderesse n'a pas pu préciser les motifs du licenciement dans cette seconde lettre.

Elle fait ainsi valoir que la seconde lettre de licenciement ne remet pas en cause la fin de la relation de travail opérée par la première lettre.

Elle fait encore valoir que la seconde lettre de licenciement prouve que la première lettre de licenciement est déficiente.

La requérante fait ainsi valoir que la partie défenderesse a essayé de corriger le tir, mais que cela n'est plus possible.

La partie défenderesse fait valoir que lors d'un entretien du 3 juillet 2023 en présence notamment de sa gérante, elle a remis une lettre de licenciement à la requérante en mains propres et que les motifs du licenciement ont été exposés à son ancienne salariée lors de cet entretien.

Elle se base sur l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) à l'appui de cette affirmation.

Elle fait ensuite valoir que si la seconde lettre de licenciement a été adressée à une adresse inexacte, cette dernière adresse est la seule que la requérante lui a donnée.

Elle fait ainsi valoir que la première lettre a aussi été adressée à l'ancienne adresse de la requérante et que les fiches de salaire de la requérante indiquent elles aussi cette ancienne adresse.

Elle soutient ainsi que la requérante aurait dû l'informer de son changement d'adresse.

Elle fait partant valoir qu'on ne saurait rien lui reprocher « quant à l'adresse erronée ».

Elle fait partant valoir qu'étant donné que les motifs du licenciement ont été oralement invoqués lors de l'entretien pendant lequel la lettre de licenciement a été remise à la requérante en mains propres et que les motifs du licenciement ont partant été présentés de manière claire à la requérante devant témoins, le licenciement est régulier.

Elle fait finalement valoir à titre subsidiaire que le licenciement ne saurait être qu'irrégulier en la forme et que la requérante ne saurait tout au plus prétendre qu'à une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement correspondant à un mois de salaire.

Elle demande ainsi à voir accorder à la requérante au titre de son indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement qu'un montant symbolique alors qu'il serait au vu du fait que les faits sont avérés inéquitable de lui accorder en l'espèce un mois de salaire.

La partie défenderesse fait en effet valoir que les attestations testimoniales qu'elle a versées au dossier prouvent les faits qu'elle reproche à la requérante dans le cadre de son licenciement.

La requérante réplique qu'il n'est en l'espèce pas question d'une irrégularité du licenciement, mais d'une imprécision des motifs du licenciement rendant ce dernier abusif.

Elle fait finalement valoir que la partie défenderesse ne saurait pas suppléer à l'imprécision de la lettre de licenciement par des attestations testimoniales.

b) Quant aux motifs du jugement

Il est constant en cause que la partie défenderesse a en date du 3 juillet 2023 licencié la requérante avec effet immédiat par courrier remis en mains propres pour ensuite lui envoyer par après une seconde lettre de licenciement le même jour.

Or, d'après l'article L.124-10(3) du code du 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.

Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.

A défaut de motivation écrite, le licenciement est abusif.

Ce texte ne prévoit pas la possibilité d'un échelonnement du licenciement et de l'indication des motifs, mais édicte l'obligation pour le patron de motiver sa décision dans l'écrit même par lequel il congédie le salarié.

C'est partant par la première lettre de licenciement que la partie défenderesse a irrévocablement manifesté sa volonté de mettre fin à la relation de travail la liant à la requérante, la seconde lettre de licenciement ne pouvant pas remettre en cause la fin de la relation de travail opérée par la première lettre de licenciement.

Il échet partant d'analyser le moyen de la requérante relatif à l'imprécision des motifs du licenciement par rapport à la première lettre de licenciement remise par la partie défenderesse à la requérante en mains propres le 3 juillet 2023.

Le tribunal de ce siège rappelle que d'après l'article L.124-10(3) du code du 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.

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.124-10(3) 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.

L'employeur indique partant les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement s'il y précise la nature des fautes que le salarié aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes reprochées le caractère d'un motif grave.

Or, si la partie défenderesse a indiqué dans la première lettre de licenciement la nature de la faute que la requérante aurait commise dans l'exercice de ses fonctions, à savoir des actes de maltraitance sur deux enfants dont elle avait la garde, elle n'y a notamment pas indiqué les circonstances de fait et de temps ayant entouré la faute reprochée.

La partie défenderesse n'a partant pas indiqué le motif du licenciement avec précision dans la lettre de licenciement.

L'imprécision des motifs étant assimilé à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante le 3 juillet 2023 doit être déclaré abusif.

C. Quant aux demandes indemnitaires

D'après l'article L.124-12 du code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

a) Quant au dommage matériel

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante, qui a initialement réclamé le montant de 2.500.- € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif, se rapporte actuellement à prudence de justice en ce qui concerne sa première demande.

Elle fait en effet valoir qu'elle a retrouvé du travail le 10 juillet 2023.

La partie défenderesse donne à considérer que la requérante a retrouvé du travail une semaine après son licenciement.

2) Quant aux motifs du jugement

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

Il résulte des éléments du dossier que la requérante, qui a été licenciée le 3 juillet 2023, a retrouvé du travail le 10 juillet 2023, soit sept jours après son licenciement, de sorte qu'elle a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice.

Etant donné que la requérante a touché auprès de son nouvel employeur un salaire quasiment identique à celui qu'elle a touché auprès de la partie défenderesse, il y a lieu de fixer à sept jours la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel.

La demande de la requérante en réparation du préjudice matériel qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif doit partant au vu des pièces versées être déclarée fondée pour le montant de [7(jours) X 8(heures) X 17,3987 €(salaire horaire) =] 974,33 €

b) Quant au dommage moral

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 2.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Elle fait valoir à l'appui de sa deuxième demande indemnitaires que la partie défenderesse a porté à son encontre des accusations insensées.

La partie défenderesse fait valoir qu'il n'y a pas lieu d'accorder à la requérante un quelconque montant au titre de son préjudice moral compte tenu des circonstances et des motifs du licenciement qui seraient avérés.

Elle fait en effet valoir que la requérante est responsable de son licenciement qui serait justifié.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la requérante ne s'est pas fait de soucis pour son avenir professionnel.

2) Quant aux motifs du jugement

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 salarié 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 retrouvé du travail une semaine après son licenciement, n'a pas dû se faire beaucoup de soucis pour son avenir professionnel.

La requérante a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salariée, préjudice moral que le tribunal de ce siège évalue à la somme de 1.500.- €

c) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de $[2(\text{mois}) \times 173(\text{heures}) \times 17,3981 \text{ €} (\text{salaire horaire}) =] 6.019,74 \text{ €}$ à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse fait valoir qu'il n'y a pas lieu d'accorder à la requérante une indemnité compensatoire de préavis.

2) Quant aux motifs du jugement

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.

En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.

L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent 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.

Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. ».

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 a été déclaré abusif et que la requérante a été au service de la partie défenderesse pendant une période inférieure à cinq ans, la requérante a en application des deux dispositions légales précitées droit à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois de salaire.

La demande de la requérante en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit partir au vu des pièces versées être déclarée fondée pour le montant réclamé de 6.019,74 €

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif ;

lui **donne** finalement acte qu'elle renonce à sa demande en paiement d'arriérés de salaire, ainsi qu'à sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris ;

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) le 3 juillet 2023 abusif ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif pour le montant de 974,33 €;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle a subi de ce fait pour le montant de 1.500.- €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 6.019,74 €

partant condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (974,33 €+ 1.500.- €+ 6.019,74 €=) 8.494,07 €avec les intérêts légaux à partir du 18 juillet 2023, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. 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 Timothé BERTANIER, 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. Timothé BERTANIER