

Texte pseudonymisé

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

**RÉPERTOIRE NR. : 1881 / 2024
L-TRAV-449/22**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 3 JUIN 2024

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
Mona-Lisa DERIAN	assesseur-employeur
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse, comparant par Maître Céline HENRY-CITTON, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Jean-Jacques LORANG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

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 la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour S.à r.l., inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 265 322, représentée aux fins des présentes par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

Procédure

Vu le jugement n° 842/2024 du 4 mars 2024, ayant notamment dit que la lettre de licenciement du 13 mai 2022 est conforme à l'exigence légale de précision, ordonné une enquête en application de l'article 403 du Nouveau Code de procédure civile et porté fixation d'une continuation des débats.

Vu le procès-verbal n° 1111/2024 relatif à l'enquête du 22 mars 2024.

Vu le courriel de Maître Céline HENRY-CITTON du 27 mars 2024, moyennant lequel elle informa le Tribunal que PERSONNE1.) n'avait pas de témoin à faire entendre.

À l'appel de la cause à l'audience publique du 13 mai 2024, date à laquelle la continuation des débats avait été fixée, l'affaire fut utilement retenue. A cette audience, Maître Céline HENRY-CITTON exposa les moyens de la partie demanderesse, tandis que Maître Jean-Jacques LORANG répliqua pour la société défenderesse.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

Jugement

qui suit :

Objet de la continuation des débats

Le jugement n° 842/2024 du 4 mars 2024 avait réservé les demandes principales suivantes de PERSONNE1.) à la suite de son licenciement avec effet immédiat du 13 mai 2022 qu'elle qualifie d'abusif, le tout avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

Indemnité compensatoire de préavis	6.869,00 euros
Préjudice matériel	2.203,50 euros
Préjudice moral	10.000,00 euros

À l'audience du 13 mai 2024, PERSONNE1.) réitère l'ensemble de ses demandes.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Faits et rétroactes

PERSONNE1.) a été engagée en qualité d'inspecteur technique de véhicules routiers par la société SOCIETE1.) s.à r.l. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 4 avril 2019, avec effet au 15 juin 2019. PERSONNE1.) a été licenciée avec effet immédiat par courrier du 13 mai 2022, à l'âge de 33 ans et dotée d'une ancienneté de service de 2 ans et 10 mois.

Pour le surplus, les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance de droit du jugement n° 842/2024 du 4 mars 2024.

Motifs de la décision

Quant au délai d'un mois pour invoquer les fautes reprochées, prévu par l'article L.124-10 (6) du code du travail

PERSONNE1.) soutient que les faits se situeraient en dehors du délai d'un mois prévu à l'article L.124-10 (6) du code du travail, qui exige que la connaissance des faits à la base d'un licenciement pour motif grave se situe dans le mois précédant la résiliation du contrat. Cependant, malgré l'audition des témoins, aucune preuve n'aurait été apportée que les faits allégués avaient seulement été connus dans ce délai. Ainsi le témoin PERSONNE2.) aurait-il déclaré que les faits remontaient à mars 2022, alors que le licenciement a eu lieu le 13 mai, chronologie qui suggérerait que le délai d'un mois n'a pas été respecté. Par ailleurs, la plainte pénale déposée par la société SOCIETE1.) s.à r.l. renseignerait que l'enquête interne alléguée aurait eu lieu début avril 2022, soit en-dehors du délai d'un mois requis par l'article L.124-10 (6) du code du travail.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conteste ce moyen, en faisant valoir que l'article L.124-10 (6) du code du travail aurait été pleinement respecté. Il résulterait de la lettre de licenciement que PERSONNE1.) aurait eu le 8 avril 2022 un entretien avec les dirigeants de la société défenderesse en vue de se voir accorder une augmentation de salaire, ce qui aurait amené les dirigeants à procéder à une « *vérification de la productivité* », qui aurait mis au jour des « *irrégularités* ». La lettre de licenciement poursuit en énonçant qu'une « *enquête approfondie* » aurait été « *lancée [...] en date du 16 avril 2022* ». La société SOCIETE1.) s.à r.l. fait actuellement valoir que ces opérations d'investigation n'auraient pas pu être faites en quelques minutes, vu l'ampleur des reproches et l'issue potentielle d'un licenciement pour faute grave.

L'article L.124-10 (6) du code du travail dispose que « *le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave 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, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales. Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute* ».

En cas de contestation afférente du salarié, il incombe à l'employeur de justifier de l'observation du délai précité (Cour, 8^{ème} ch., 23 octobre 2008, rôle n° 32786).

En l'espèce, le Tribunal constate que la société SOCIETE1.) s.à r.l. ne verse aucun élément de preuve à l'appui des affirmations suivantes qu'elle opère dans la lettre de licenciement du 13 mai 2022 :

« (...) En date du 8 avril 2022, suite à votre demande, vous avez eu un entretien avec tes soussignés pendant lequel, une augmentation de votre salaire vous avait été accordée.

Lors de la vérification de la productivité en accord avec les objectifs fixés (p.ex. nombre de clients journaliers) en marge de notre accréditation suivant la norme ISO 17020 qui contient des exigences en matière de compétences des organismes procédant à des inspections ainsi qu'en matière d'impartialité et de cohérence de leurs activités d'inspection à l'aide de notre système informatique, nous avons constaté des irrégularités à la station de contrôle de ADRESSE3.) consistant dans le fait que les défections des rendez-vous des clients étaient anormalement élevées.

Malheureusement, il s'est avéré que vous êtes à l'origine de ces irrégularités et il s'en suit que nous avons lancé une enquête interne approfondie en date du 16 avril 2022 (...) ».

Le Tribunal considère en effet à cet égard que s'il est fait état tant d'une « *vérification de la productivité en accord avec les objectifs fixés* » que, surtout, d'une « *enquête interne approfondie [lancée] en date du 16 avril 2022* », ces procédés, à les supposer existants, auraient dû générer des écrits susceptibles d'être produits à la présente instance, ce que la société défenderesse ne fait cependant pas.

Les auditions des témoins PERSONNE3.) et PERSONNE4.) ne fournissent pas de certitudes à cet égard, lesdits témoins déclarant simplement (sur question du Tribunal lors de l'enquête et non pas spontanément dans leurs attestations testimoniales) ne pas avoir mis au courant dans l'immédiat leurs supérieurs hiérarchiques au sujet des faits de prise de rendez-vous fictifs dont ils font état et qu'ils situent aux mois de novembre et de décembre 2021 — sans que cela emporte preuve de l'ignorance desdits faits allégués par les dirigeants de la société SOCIETE1.) s.à r.l. jusqu'au 13 avril 2022, date de début du délai d'un mois prévu par l'article L.124-10 (6) précité.

Il convient encore de noter que la plainte avec constitution de partie civile déposée par le mandataire de la société SOCIETE1.) s.à r.l. contre PERSONNE1.) date seulement du 9 décembre 2022. Il ne s'agit dès lors pas de poursuites pénales telles que visées par l'article L.124-10 (6) du code du travail, qui auraient eu un effet suspensif du délai d'un mois.

Finalement, dans cette plainte, il est exposé ce qui suit :

« (...) Une enquête interne approfondie fut donc entamée de suite et, début avril 2022, ma mandante avait, ensemble avec son prestataire informatique, contrôlé son système de prise de rendez-vous pour les clients afin de contrôler l'éventuelle présence d'une faille ou d'un défaut dans le système informatique lui-même. Lors de ce contrôle, l'exposante a malheureusement vu confirmée des défections de rendez-vous anormalement élevées pour certains jours. Surtout, il y avait été constaté une manipulation interne dans le fait qu'il y avait eu des doubles rendez-vous de clients sur les mêmes jours pendant la période de novembre 2021 à janvier 2022.

Les employés travaillant dans la réception de la station de contrôle de ADRESSE3.) furent interrogés. Les constatations de la plaignante se sont vues confirmées par les témoignages recueillis et écrits de Mme PERSONNE3.), de M. PERSONNE5.) et de M. PERSONNE4.), tous réceptionnistes [...] (pièces 2,3 et 6) (...) ».

Le Tribunal constate que les résultats du contrôle censé ainsi avoir été effectué « *début avril* » — le 13 avril se situant mi-avril — ne se trouvaient pas non plus annexés à la plainte avec constitution de partie civile du 9 décembre 2022.

Dans les conditions ainsi exposées, il est à constater que la société SOCIETE1.) s.à r.l. manque d'établir, comme elle en a la charge, le respect par elle du délai d'un mois prévu par l'article L.124-10 (6) du code du travail, de sorte que le licenciement avec effet immédiat prononcé le 13 mai 2022 est à déclarer abusif (v. pour cette conséquence : Cour, 8^{ème} ch., 23 octobre 2008, *préc.*).

Quant aux demandes indemnitaires

- *Indemnité compensatoire de préavis*

PERSONNE1.) demande le paiement du montant de 6.869 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, équivalant à 2 mois de salaire.

La partie défenderesse conteste cette demande.

En vertu de l'article L.124-6 du code du travail, le salarié dont le licenciement a été déclaré abusif a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal.

Au moment de son licenciement, la partie demanderesse avait une ancienneté de service à prendre en compte de 3 ans.

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 2 mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans.

La partie demanderesse a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis équivalant à 2 mois de salaire et sa demande est à déclarer fondée, à un salaire mensuel brut s'étant élevé à 4.334,45 euros en avril 2022, pour le montant réclamé, compte tenu de l'actualisation opérée à l'audience du 5 février 2024, de 6.869 euros.

- *Préjudice matériel*

PERSONNE1.) demande le montant de 2.203,50 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice matériel qu'elle aurait subi sur une période de référence post-préavis théorique de 3 mois, allant du 15 juillet au 14 septembre 2022. À l'appui de sa demande, elle expose avoir retrouvé, avec effet au 1^{er} juillet 2022 suivant contrat à durée indéterminée signé le 10 juin 2022, un emploi auprès de la société SOCIETE2.) S.A., en tant que « *Stationsmanager* », avec cependant un salaire brut (3.600 euros) inférieur à celui perçu auprès de la société SOCIETE1.) s.à r.l.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conteste cette demande dans son principe et dans son quantum.

En application de l'article L.124-12 (1) 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.

Si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les juridictions du travail, en statuant sur l'allocation des dommages et intérêts pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, ne prennent en considération que le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement. À cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, le salarié était obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. Comme il lui appartient d'établir qu'il a subi un dommage, il lui appartient également de prouver avoir fait les efforts nécessaires pour réduire, dans la mesure du possible, son préjudice et trouver rapidement un nouvel emploi. C'est sur cette période, pendant laquelle se trouve établi un lien de causalité entre la faute de l'ancien employeur et le dommage subi, que porte l'indemnisation.

Le dommage matériel causé par un licenciement abusif ou irrégulier consiste en la différence entre le salaire que le salarié aurait perçu s'il n'avait pas été licencié et le salaire qu'il touche auprès de son nouvel employeur et il est calculé par rapport à une période de référence dont la durée est fixée au cas par cas par les juridictions, à partir de la fin du contrat de travail, ou au début du préavis en cas de dispense de travail, en fonction notamment des efforts concrets faits par le salarié pour trouver un nouvel emploi et de la situation de l'emploi dans la branche où le salarié a travaillé. Pour déterminer le laps de temps nécessaire pour trouver un nouvel emploi, il est encore tenu compte de la qualification professionnelle et de l'âge au moment du licenciement.

En l'espèce, il y a lieu de constater que la partie demanderesse a rapidement entrepris des démarches pour trouver un nouvel emploi, lesquelles ont abouti à la signature d'un nouveau contrat de travail dès le 10 juin 2022, prenant effet le 1^{er} juillet 2022, soit 7 semaines après son licenciement auprès de la défenderesse, ce qui témoigne de sa détermination à se réinsérer rapidement sur le marché du travail. Cette initiative de rapidité, bien qu'engendrant un salaire moindre (en net et hors heures supplémentaires auprès de la défenderesse, une différence de quelque 300 euros par mois), se justifie au regard de l'âge de la salariée et du domaine de qualifications professionnelles dans lequel elle évolue.

Dans les conditions ainsi exposées, il y a lieu de retenir une période de référence en relation causale avec le licenciement allant 15 juillet au 14 octobre 2022. Sur cette période, il établit la différence de revenus suivante :

	Salaire théorique auprès de la société SOCIETE1.) s.à r.l.	Salaire effectif auprès de la SOCIETE2.) Luxembourgeois	Différence
15 – 31 juillet 2022	2.167,25 €	1.800,00 €	367,25 €
Août 2022	4.334,50 €	3.600,00 €	734,50 €
Septembre 2022	4.334,50 €	3.600,00 €	734,50 €
1 ^{er} au 14 octobre 2022	2.167,25 €	1.800,00 €	367,25 €
		SOCIETE3.) :	2.203,50 €

La demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel est dès lors à déclarer fondée pour le montant de 2.203,50 euros.

- *Préjudice moral*

PERSONNE1.) demande le montant de 10.000 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice moral au regard du licenciement abusif prononcé à son encontre.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conteste cette demande dans son principe et dans son quantum.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé. L'appréciation à porter par le Tribunal tient en principe compte de différents critères, tels les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

Dans l'appréciation du préjudice moral subi par un salarié licencié à tort, il convient en tout état de cause de prendre en considération le comportement personnel de l'intéressé antérieur au licenciement. Même si les fautes établies contre le salarié ont été insuffisantes pour justifier le licenciement, elles contribuent à diminuer l'indemnisation pour préjudice moral pouvant être mise à charge de l'employeur (Cour, 3^{ème} ch., 29 juin 2006, rôle n° 30603).

En l'espèce, au regard du caractère abusif du licenciement, le Tribunal retient que la partie demanderesse a subi une atteinte indemnisable à sa dignité de salariée.

Si elle a non seulement fait l'objet d'un licenciement abusif, mais encore d'une plainte pénale avec constitution de partie civile ayant fait l'objet d'une ordonnance de non-informer de la part de la société SOCIETE1.) s.à r.l., il demeure qu'elle ne disposait que d'une ancienneté de service de 2 ans et 10 mois et avait, tel que cela résulte des pièces versées, une conduite de travail non empreinte de loyauté à toute épreuve envers la société défenderesse.

Dans ces conditions, la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le Tribunal fixe *ex æquo et bono* à 1.000 euros.

Récapitulatif des demandes fondées de PERSONNE1.)

À titre de conclusion des développements qui précèdent, les demandes de PERSONNE1.) sont à déclarer fondées pour les montants suivants :

Indemnité compensatoire de préavis	6.869,00 euros
Préjudice matériel	2.203,50 euros
Préjudice moral	1.000,00 euros
Total :	10.072,50 euros

Il y a partant lieu à condamnation au paiement de ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 12 août 2022, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

Par application des articles 15 et 15-1 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, il y a encore lieu d'ordonner l'augmentation du taux de l'intérêt légal de trois points à partir de l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement.

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). La société SOCIETE1.) s.à r.l. n'obtenant pas gain de cause, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

En revanche, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex aequo et bono* à 1.500 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

- *Demande en exécution provisoire*

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, dont il y a lieu de retenir qu'ils visent uniquement le salaire en numéraire mensuel, à l'exclusion de toute autre rémunération ou indemnité.

En l'espèce, il n'y a dès lors pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

- *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 la société SOCIETE1.) s.à r.l.

PAR CES MOTIFS :

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

statuant en continuation du jugement n° 842/2024 du 4 mars 2024,

vidant l'instance,

dit abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé le 13 mai 2022 par la société SOCIETE1.) s.à r.l. à l'encontre de PERSONNE1.),

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 6.869 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel pour le montant de 2.203,50 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 1.000 euros,

partant, condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 10.072,50 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 12 août 2022, jusqu'à solde, avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du présent jugement,

dit non fondée la demande de la société SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. 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