

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 2265/24
L-TRAV-590/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 1^{er} JUILLET 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Philippe HECK
Michel DI FELICE
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

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

PERSONNE1.),

demeurant à D-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Deborah SOARES SACRAS, avocat, en remplacement de Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) GMBH,

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Brahim SAHKI, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 5 octobre 2023, sous le numéro fiscal 590/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 25 octobre 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 12 juin 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 5 octobre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) GMBH devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

- | | |
|--------------------------------------------------|-----------------|
| - indemnité compensatoire de préavis : | 7.217,04 euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice matériel : | 21.651,12 euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice moral : | 7.217,04 euros |

Ces montants seraient à augmenter des intérêts légaux, avec augmentation du taux d'intérêt de trois points à compter du premier jour du troisième mois qui suit la notification du jugement.

La requérante conclut encore à l'octroi d'une indemnité de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et à la condamnation de son adversaire aux frais et dépens de l'instance.

Finalement, elle demande au Tribunal d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience des plaidoiries du 12 juin 2024, la requérante a ramené sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel au montant de 8.442,99 euros.

A cette même audience, la société SOCIETE1.) GMBH a conclu reconventionnellement à la condamnation de la requérante à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entrée au service de la société SOCIETE1.) GMBH en qualité de « Marktleitung » à compter du 15 décembre 2019.

Par un courrier du 29 mars 2023, la société SOCIETE1.) GMBH a notifié à la requérante un licenciement avec effet immédiat. Le courrier est rédigé dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Par l'intermédiaire de son mandataire, la requérante a protesté par courrier du 4 avril 2023 contre ce congédiement.

III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet.

La requérante fait plaider en premier lieu que la lettre de licenciement ne satisfait pas aux critères de précision dégagés par la jurisprudence en matière de licenciement avec effet immédiat. Dans ce contexte, elle donne à considérer que la société défenderesse reste en défaut d'expliquer les circonstances, et en particulier les circonstances de temps, de la découverte des prétendus faits reprochés. Or, force serait de constater que le dernier reproche en date remonte à plus d'un mois avant la notification du licenciement.

La requérante conteste également la matérialité des reproches exprimés dans la lettre de licenciement ; aucun élément du dossier ne viendrait d'ailleurs corroborer les affirmations de la société défenderesse. En effet, les attestations testimoniales versées ne seraient pas établies dans les formes prévues par le Nouveau code de procédure civile. Au-delà de cette circonstance, force serait de constater qu'elles seraient toutes rédigées dans des termes identiques. Par ailleurs, leurs auteurs n'y relateraient pas des faits auxquels ils auraient personnellement assisté, mais ils se limiteraient à exprimer une simple opinion personnelle (« meiner Meinung nach »). L'offre de preuve présentée à l'audience serait également à rejeter pour manquer de précision ; elle ne serait par ailleurs ni pertinente ni concluante.

Les fiches de pointage produites en annexe des attestations testimoniales n'auraient aucune valeur probante, il s'agirait en effet de documents établis de manière unilatérale par la société défenderesse elle-même.

Face aux explications fournies par la société SOCIETE1.) GMBH lors de l'audience, PERSONNE1.) conteste avoir eu la possibilité de modifier manuellement les données de la pointeuse. Or, la société défenderesse resterait en défaut de prouver cette affirmation.

Dans un dernier ordre de subsidiarité, la requérante est d'avis que les reproches formulés à son égard ne sont pas suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

La société SOCIETE1.) GMBH conclut à voir constater que le licenciement était justifié et à voir débouter la requérante de l'ensemble de ses demandes.

Elle explique que PERSONNE1.) était la gérante du magasin de ADRESSE3.) et qu'à ce titre elle avait accès aux données de pointage de la badgeuse des membres de son équipe, y compris

les siennes. A la mi-mars 2023, la société défenderesse aurait remarqué, à la faveur d'une vérification du logiciel de pointage, que les données de départ de la requérante avaient fait l'objet de nombreuses rectifications manuelles. En modifiant après coup frauduleusement ses heures de départ, PERSONNE1.) aurait obtenu le paiement de plusieurs heures de travail qu'elle n'aurait en réalité pas prestées.

A l'appui de cette version des faits, la société SOCIETE1.) GMBH verse des attestations testimoniales et des fiches de pointage. La comparaison entre les données de pointage et les déclarations des témoins au sujet des heures de départ effectives de la requérante permettrait d'établir la réalité du subterfuge allégué.

A titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) GMBH offre de prouver par l'audition de témoins, les faits suivants :

« Attendu que la dame PERSONNE1.) a travaillé dans le magasin de la partie demanderesse situé à ADRESSE3.).

Les salariés PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.) ont travaillé avec la dame PERSONNE1.) dans le prédit magasin de la partie défenderesse à ADRESSE3.).

Ainsi la dame PERSONNE3.), les sieurs PERSONNE4.) et PERSONNE2.), ont pu personnellement constater que la partie demanderesse a quitté son poste de travail dans le magasin de ADRESSE3.) aux dates et heures suivantes :

- 04.02.2022 à 15.15 heures
- 04.07.2022 à 15.14 heures
- 21.07.2022 à 15.04 heures
- 30.07.2022 à 14.30 heures
- 24.08.2022 à 17.30 heures
- 02.01.2023 à 15.30 heures
- 03.01.2023 à 16.30 heures. »

Il y aurait dès lors, principalement, lieu de constater que le licenciement est justifié et de débouter la requérante de l'ensemble de ses demandes indemnitaires.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la société défenderesse conteste les demandes indemnitaires de la requérante en leurs principes et quanta au motif principalement que la requérante ne démontrerait pas s'être livrée à une recherche d'emploi active et sérieuse.

La société SOCIETE1.) GMBH s'oppose par ailleurs à toutes les demandes accessoires formulées par PERSONNE1.), notamment celle tendant à l'augmentation du taux d'intérêt légal.

IV. Les motifs de la décision

La demande ayant été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, elle est recevable en la forme.

A. Le licenciement

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du Code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

- 1) elle doit 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 abusif,
- 2) elle doit 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,
- 3) elle doit 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.

Le Tribunal constate que la société SOCIETE1.) GMBH reproche à PERSONNE1.) d'avoir, à sept occasions dans l'intervalle entre le 4 février 2022 et le 3 janvier 2023, modifié a posteriori ses heures de départ en sa faveur. Si la lettre indique pour chacune des dates la prétendue heure de départ effectif et la confronte à l'heure telle qu'elle a prétendument été modifiée, elle reste cependant muette quant au mode opératoire que la requérante aurait suivi pour procéder à ces modifications. Le Tribunal relève, par ailleurs, à l'instar de la requérante, que la société défenderesse n'explique ni comment ni quand elle se serait rendu compte de ces prétendues modifications. Dans la mesure où le dernier fait énuméré en date remonte au début du mois de janvier 2023, alors que le licenciement a été notifié à la fin du mois de mars 2023, cette précision présenterait un intérêt certain pour permettre de vérifier si et dans quelle mesure les reproches ont effectivement été invoqués dans le délai d'un mois prescrit à l'article L.124-10 (6) du Code du travail. Face au manque de précision de la lettre quant au mode opératoire et quant aux circonstances de la découverte des prétendues modifications frauduleuses, la requérante n'est pas en mesure d'organiser utilement sa défense et de rapporter le cas échéant l'inanité des reproches.

Force est dès lors de constater que la lettre du 29 mars 2023 ne répond pas aux critères de précision en matière de congédiement avec effet immédiat.

Il y a partant lieu de constater que le licenciement est abusif, le défaut de précision de la lettre de licenciement avec effet immédiat étant assimilé à un défaut de motivation.

B. Les conséquences pécuniaires du licenciement abusif

1. L'indemnité compensatoire de préavis

En application des articles L.124-6 et L.124-3 du Code du travail, PERSONNE1.) peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 2 mois de salaire.

La requérante réclame à ce titre le montant de 7.217,04 euros. Ce montant n'a pas été autrement contesté par la société SOCIETE1.) GMBH. Les fiches de salaire des mois de février et mars 2023 versées aux débats par la requérante renseignent par ailleurs un salaire mensuel brut de 3.608,52 euros.

Il y a dès lors lieu de condamner la société SOCIETE1.) GMBH à payer à PERSONNE1.) la somme de (2x3.608,52=) 7.217,04 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

2. Les dommages et intérêts

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages et intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié ainsi que des intérêts légitimes du salarié et de l'employeur.

- Le préjudice matériel

La requérante conclut à la condamnation de la société défenderesse à lui payer des dommages et intérêts d'un montant de 8.442,99 euros correspondant à la perte de salaire sur une période 6 mois allant du 1^{er} avril au 30 septembre 2023.

A l'appui de sa demande, la requérante explique qu'au mois d'avril 2023, elle a travaillé en tant qu'intérimaire et, qu'à partir du 1^{er} mai 2023, elle a été embauchée en vertu d'un contrat à durée indéterminée. Son nouveau salaire serait cependant inférieur au salaire qu'elle percevait auprès de la société défenderesse. Elle réclame en conséquence, la différence entre le salaire qu'elle touchait auprès de la société SOCIETE1.) GMBH et les salaires qu'elle a perçus en intérim, puis auprès de son nouvel employeur, sur une période de 6 mois.

La société SOCIETE1.) GMBH conteste la demande de la requérante en donnant à considérer que les pièces versées ne permettraient pas de retenir qu'elle aurait fourni des efforts effectifs et soutenus pour retrouver rapidement un nouvel emploi équivalent à celui qu'elle occupait auprès de la défenderesse. Elle donne par ailleurs à considérer que durant les quatre premiers mois de son nouvel emploi (de mai à août 2023), la requérante aurait travaillé à temps partiel (30 heures par semaine). A compter du mois de septembre 2023, elle aurait cependant travaillé à temps plein, cette modification aurait nécessairement entraîné une augmentation de la rémunération qui ne serait cependant pas prise en compte dans le décompte établi par PERSONNE1.).

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 le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont 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 nouveau travail, le salarié étant obligé de fournir les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

Le Tribunal relève d'emblée, à l'instar de la société défenderesse, que la période du 1^{er} avril au 31 mai 2023 est d'ores et déjà théoriquement couverte par l'indemnité compensatoire de préavis de 2 mois. Dans ce contexte, il convient de relever que bien que la lettre de licenciement est datée au 29 mars 2023, le licenciement a été prononcé dans la lettre de licenciement au 31 mars 2023 et la fiche de salaire du mois de mars 2023 fait état d'une rémunération complète pour ce mois.

Le Tribunal constate par ailleurs que PERSONNE1.) avait 30 ans au moment de son licenciement et qu'elle était au service de la société SOCIETE1.) GMBH depuis 3 ans. Pour documenter ses efforts pour retrouver un emploi, elle verse 7 candidatures (2 en mars et 5 en avril 2023). S'il résulte effectivement de ces éléments que PERSONNE1.) a débuté sa recherche d'emploi dès la notification de son licenciement, force est cependant de constater qu'aucune démarche pour retrouver un emploi mieux rémunéré postérieurement à la prise d'effet de son nouveau contrat de travail n'est documentée. Il s'y ajoute que la requérante n'explique pas non plus les circonstances qui l'ont amenée à travailler à temps partiel du mois de mai au mois d'août 2023, alors qu'elle occupait préalablement un emploi à temps plein auprès de la société SOCIETE1.) GMBH.

En tenant compte de ces circonstances, le Tribunal retient qu'il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour une perte de rémunération pour une période postérieure à la période théoriquement couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

Il y a dès lors lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande relative à des dommages et intérêts pour le préjudice matériel.

- Le préjudice moral

La requérante réclame par ailleurs la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Le préjudice moral correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salariée et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

La société SOCIETE1.) GMBH conteste cette demande en soutenant que la requérante ne prouverait pas s'être fait du souci pour son avenir professionnel.

En tenant compte de l'ensemble des circonstances ayant entouré le licenciement, ainsi que l'âge et l'ancienneté de la requérante au moment de son licenciement, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral de PERSONNE1.) et il fixe ex aequo et bono cette indemnisation au montant de 2.500 euros.

C. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais, non compris dans les dépens, qu'elle a dû exposer pour assurer la défense de ses droits. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer le montant de cette indemnité à 500 euros.

En revanche, la société SOCIETE1.) GMBH est à débouter de sa demande reconventionnelle en paiement d'une telle indemnité, la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas établie dans son chef.

En vertu des articles 15 et 15-1 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au Tribunal au cas où le créancier la demande. Il y a donc lieu de faire droit à cette demande.

Dans la mesure où aucune condamnation à intervenir n'est relative à des salaires échus au sens de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la requête de PERSONNE1.) en la pure forme ;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 7.217,04 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice moral à concurrence du montant de 2.500 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) GMBH à payer à PERSONNE1.) le montant de 9.717,04 euros avec les intérêts légaux à partir du 5 octobre 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

dit que le taux d'intérêt sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement et en déboute ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 500 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) GMBH à payer à PERSONNE1.) la somme de 500 euros à titre d'indemnité de procédure ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) GMBH en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

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

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, 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 du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.