

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3006/24
L-TRAV-96/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MERCREDI, 9 OCTOBRE 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Liliana DOS SANTOS ALVES
François SCORNET
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 B-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Ousmane TRAORÉ, avocat, en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée, 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 Nathalie DE SOUSA LOPES, avocat, en remplacement de Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, les deux 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 9 février 2023, sous le numéro fiscal 96/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 6 mars 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut fixée au rôle général à l'audience du 9 octobre 2023. Au vu du courrier de Maître Frédéric KRIEG du 20 octobre 2023, l'affaire fut réappelée à l'audience publique du 13 novembre 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 23 septembre 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 SUIVIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date 9 février 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL 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, augmentés des intérêts légaux :

- dommages et intérêts pour préjudice matériel : 5.000 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 5.000 euros
- indemnité de congé non pris : 2.873,41 euros
- arriérés de salaire liés à l'avantage en nature : 1.300 euros
- dommages et intérêts pour perte de l'avantage en nature : 1.161,34 euros

PERSONNE1.) conclut encore à l'octroi d'une indemnité de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et elle demande que le jugement soit assorti de l'exécution provisoire.

A l'audience des plaidoiries du 23 septembre 2024, la requérante a renoncé à sa demande en paiement d'une indemnité de congé non pris et à ses demandes d'arriérés de salaire et de dommages et intérêts en lien avec la perte d'un avantage en nature au cours de la période de préavis. Elle a par ailleurs ramené sa demande de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif à son licenciement au montant de 1.124,83 euros.

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

par ailleurs demandé au Tribunal, dans l'hypothèse où des condamnations seraient prononcées à son égard, de lui accorder un échelonnement des paiements dans la mesure où elle ferait face à des problèmes financiers.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entrée au service de la société SOCIETE1.) SARL en qualité de chargée de crédits et d'agent commercial à compter du 15 octobre 2021.

Elle a été licenciée en date du 6 mai 2022 moyennant un préavis de deux mois ayant débuté le 15 mai 2022.

La requérante ayant sollicité la communication des motifs gisant à la base de son congédiement, la société défenderesse lui a répondu par un courrier de son mandataire du 3 juin 2022 libellé dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

PERSONNE1.) a protesté contre son congédiement par courrier d'une organisation syndicale du 9 juin 2022.

III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet en contestant en premier lieu la précision de la lettre de motivation. Les reproches seraient en effet formulés dans des termes vagues et génériques qui ne seraient pas illustrés d'exemples précis et circonstanciés.

La requérante conteste par ailleurs la matérialité de l'ensemble de griefs formulés dans la lettre du 3 juin 2022 et elle donne à considérer que la partie adverse reste en défaut d'établir la véracité de ces reproches. Dans ce contexte, PERSONNE1.) conteste en particulier la version de la société SOCIETE1.) SARL concernant le déroulement des réunions des 15 mars et 6 mai 2022. Elle soutient que la réunion du 15 mars 2022 avait pour objet d'organiser le travail à la suite du départ d'une collègue. La requérante aurait alors appris que sa charge de travail allait s'accroître considérablement et elle aurait en conséquence demandé une revalorisation de sa rémunération. Alors que sa charge de travail aurait effectivement sensiblement augmenté, impliquant notamment l'exécution de tâches ne relevant pas du tout de ses fonctions, elle n'aurait bénéficié d'aucune augmentation de salaire. La requérante reconnaît qu'elle a exprimé son insatisfaction par rapport à cette situation lors de la réunion du 6 mai 2022. Elle conteste cependant formellement avoir déclaré que le gérant de la société traitait ses employés « comme de la merde » et elle soutient que ses propos n'ont jamais dépassé les limites de la liberté d'expression.

La société SOCIETE1.) SARL conclut à voir déclarer justifié le licenciement et à voir débouter PERSONNE1.) de ses demandes indemnitaires. Dans ce contexte, elle conteste également la version des faits de la requérante en ce qui concerne le déroulement des réunions des 15 mars et 6 mai 2022.

La société défenderesse est d'avis que la lettre de licenciement est suffisamment précise. Elle fait plaider qu'en l'espèce le maintien de la relation de travail était impossible et le licenciement irrémédiable étant donné qu'en dépit de nombreux rappels à l'ordre verbaux, PERSONNE1.) n'avait pas amendé son comportement ni amélioré la qualité de son travail.

Afin d'établir la véracité des reproches formulés à l'égard de son ancienne salariée, la société défenderesse offre de prouver par l'audition de son gérant, Monsieur PERSONNE2.) les faits suivants :

« - Madame PERSONNE1.) avait un comportement irrespectueux au travail, tant envers son employeur que ses collègues,

- Madame PERSONNE1.) présentait une insuffisance professionnelle, de sorte qu'elle commettait des négligences graves,

- Madame PERSONNE1.) ne respectait pas les consignes édictées par son employeur, »

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la société SOCIETE1.) SARL conteste les demandes indemnitaires de la requérante. A ce sujet, elle donne en particulier à considérer qu'PERSONNE1.) avait une très faible ancienneté au sein de la société et qu'elle a très rapidement trouvé un nouvel emploi après l'expiration du préavis.

IV. Les motifs de la décision

La requête a été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi de sorte qu'elle est recevable en la forme.

A. Le licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

La précision doit permettre en premier lieu au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et d'apprécier en pleine connaissance de cause s'il est opportun pour lui d'agir en justice afin d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et/ou abusif.

Elle doit ensuite être de nature à fixer les griefs qui se trouvent à la base du licenciement afin d'empêcher son auteur d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Elle a finalement pour but de permettre aux juridictions saisies - le cas échéant- d'apprécier la gravité de la faute ou des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient effectivement avec les motifs notifiés.

En l'espèce, force est de constater que les reproches abordés à la page 2 de la lettre de licenciement sont exprimés en des termes vagues et génériques (« comportement

irrespectueux », « insubordination », « insuffisance professionnelle », « comportement désinvolte et désintéressé ») et que les exemples fournis à leur appui ne sont pas présentés de manière circonstanciée. Ainsi, il est en premier lieu fait état d'un prétendu refus de contacter des clients. A défaut de la moindre explication contextuelle, il n'est pas possible d'apprécier la gravité et l'ampleur du comportement dénoncé. De même, l'affirmation suivant laquelle la requérante aurait consulté régulièrement des sites internet ou qu'elle aurait joué à des jeux sur son téléphone portable pendant « une grande partie de son temps de travail », n'est étayée par aucun exemple concret et aucune date à laquelle un tel comportement aurait été observé n'est indiquée. Ni la durée ni la récurrence de ces prétendues consultations de sites internet ou d'applications sur le smartphone ne sont indiquées.

Il est également fait état de « très nombreux avertissements » que la requérante aurait ignorés. La lettre n'indique aucune date à laquelle la requérante aurait été verbalement avertie et elle n'indique pas non plus l'objet précis de ces prétendues mises en garde. Le grief de ne pas avoir amendé son comportement malgré de multiples avertissements est dès lors également à écarter en raison de son défaut de précision.

A la troisième page de la lettre de motivation, la société défenderesse affirme que la requérante n'aurait jamais accepté de critiques de son employeur et qu'elle lui aurait rétorqué qu'il avait davantage besoin d'elle, qu'elle de lui ; elle l'aurait même invité à la licencier, s'il n'était pas satisfait de son travail. Alors même que ce comportement est qualifié de « systématique », la société se limite à faire état d'une réunion du 15 mars 2022. Les explications relatives au déroulement de cette réunion sont par ailleurs insuffisantes, la société se contentant de soutenir de manière très vague que le gérant aurait « attiré l'attention » de la requérante sur son « attitude insatisfaisante au travail », sans indiquer précisément l'objet de la ou des critiques formulées.

A la troisième page de la lettre, la société aborde également une réunion du 6 mai 2022. Dans la mesure où la date de cette réunion coïncide exactement avec la notification du licenciement, il y a lieu d'admettre qu'il s'agit de l'évènement déclencheur du congédiement. Il est reproché à la requérante de s'être violemment emportée et d'avoir reproché au gérant de la société de traiter ses salariés « comme de la merde ».

Si ce reproche est certes formulé d'une manière un peu plus précise que les autres griefs, il n'en demeure pas moins que, face aux contestations de la requérante, la société SOCIETE1.) SARL reste en défaut d'en apporter la moindre preuve. Son offre de preuve est à juste titre critiquée quant à sa recevabilité dans la mesure où le seul témoin proposé n'est autre que le gérant de la société SOCIETE1.) SARL qui ne saurait être entendu en qualité de témoin étant donné qu'il représente la partie défenderesse. Il s'y ajoute que l'offre de preuve n'est ni précise ni pertinente ni concluante. En effet, aucun reproche précis n'y est présenté, la réunion du 6 mai 2022 n'est pas précisément abordée et il n'est notamment pas offert en preuve que la requérante aurait affirmé que le gérant traitait ses salariés « comme de la merde ».

Il suit des développements qui précèdent que le licenciement est abusif.

B. Les demandes indemnitaires

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

L'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible. Néanmoins, 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 faire des efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

PERSONNE1.) évalue son préjudice matériel au montant de 1.124,83 euros. Ce montant correspondrait à la perte de rémunération subie par la requérante pendant la période entre la fin du préavis (15 juillet 2022) et la reprise d'un nouvel emploi (29 juillet 2022).

Le Tribunal constate qu'PERSONNE1.) a retrouvé du travail à peine quinze jours après la fin de la période de préavis. Cette circonstance prouve à elle seule que la requérante a activement recherché un emploi dès la notification de son licenciement. Au vu de l'âge de la requérante (32 ans) et du domaine professionnel concerné, le Tribunal retient qu'une période de référence correspondante à 2 mois et demi (dont deux mois sont couverts par la période de préavis) n'est pas excessive de sorte qu'il y a lieu de faire droit à la demande indemnitaire de la requérante à concurrence du montant réclamé qui n'a par ailleurs pas été autrement contesté à l'audience.

- 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.) SARL conteste cette demande en soutenant qu'aucun préjudice moral ne serait démontré dans le chef de la requérante qui a retrouvé du travail à peine quinze jours après l'écoulement du préavis.

En tenant compte de l'âge (32 ans) et l'ancienneté (7 mois) 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 d'PERSONNE1.) et il fixe ex aequo et bono cette indemnisation au montant de 500 euros.

C. La demande d'échelonnement

La société SOCIETE1.) SARL demande un échelonnement du paiement des condamnations à intervenir.

Aux termes de l'article 1244 du Code civil, « le débiteur ne peut point forcer le créancier à recevoir en partie le paiement d'une dette, même divisible. Les juges peuvent néanmoins, en considération de la position du débiteur et en usant de ce pouvoir avec une grande réserve,

accorder des délais modérés pour le paiement, et surseoir à l'exécution des poursuites, toutes choses demeurant en état ».

Les délais de paiement sont des moyens exceptionnels et facultatifs que la loi permet d'octroyer pour venir en aide à un débiteur malheureux en reportant ou échelonnant le paiement de la dette.

Ces moyens doivent être utilisés avec modération, le principe étant que le débiteur doit exécuter l'obligation immédiatement, sauf le cas où un terme est fixé par la loi ou la convention entre parties (Cour, 25 octobre 2006, n° 31 036 du rôle).

Le délai de grâce prévu à l'article 1244 du Code civil n'est à accorder que s'il apparaît comme vraisemblable qu'à l'expiration du terme de grâce sollicité, le débiteur pourra s'acquitter intégralement de sa dette, ce qui présuppose qu'il soumette à la juridiction saisie une projection approximative de l'évolution future de sa situation financière et en fonction de cette projection indique la durée requise du terme de grâce sollicité (cf. TAL, 13.02.2004, n° 11/2004 III).

Tel n'est cependant pas le cas en l'espèce, la société SOCIETE1.) SARL n'ayant pas été en mesure de fournir de précisions au Tribunal quant aux modalités envisageables d'un éventuel échelonnement.

Dans ces circonstances, le Tribunal ne saurait accueillir la demande d'échelonnement présentée par la société défenderesse.

D. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de faire droit en son principe à la demande d'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 750 euros.

En revanche, la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) SARL tendant au paiement d'une telle indemnité est à rejeter, la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas rapportée dans son chef.

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 du 6 mai 2022 opéré par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à l'égard d'PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel pour le montant de 1.124,83 euros;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice moral à concurrence du montant de 500 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.624,83 euros avec les intérêts légaux à compter du 9 février 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL tendant à l'échelonnement du paiement de cette condamnation et en déboute ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 750 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de 750 euros à titre d'indemnité de procédure ;

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

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL 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.