

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3246/24
L-TRAV-333/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 28 OCTOBRE 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Rosa DE TOMMASO
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 F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant en personne,

ET:

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée ETUDE D'AVOCATS GROSS & ASSOCIES , établie et ayant son siège social à L-2155 Luxembourg, 78, Mühlenweg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B250053, inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Franck SIMANS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître David GROSS, 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 30 avril 2024, sous le numéro fiscal 333/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 3 juin 2024. L'affaire subit une remise contradictoire et fut utilement retenue à l'audience publique du 7 octobre 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 30 avril 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat dont elle a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- | | |
|---|----------------|
| - indemnité compensatoire de préavis : | 5.140,16 euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice moral : | 2.500 euros |

La requérante conclut encore à la condamnation de la société défenderesse à lui remettre, sous peine d'astreinte les « documents de fins de contrat ».

A l'audience des plaidoiries du 7 octobre 2024, la requérante a renoncé à sa demande tendant à la remise de documents.

II. Les faits

Par contrat à durée indéterminée du 11 septembre 2023, PERSONNE1.) a été embauchée par la société défenderesse en tant que « contrôleur qualité ».

Par courrier du 20 mars 2024, la société SOCIETE1.) SA a notifié à la requérante un licenciement avec effet immédiat. Le courrier est rédigé dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet étant donné que l'unique grief invoqué à son appui serait mensonger.

A l'appui de sa demande, la requérante expose qu'elle était effectivement en incapacité de travail jusqu'au 13 mars 2024. Par un certificat du 13 mars 2024, cet arrêt de travail aurait été prolongé jusqu'au 13 avril 2024. Contrairement aux affirmations de la société défenderesse, la requérante soutient avoir informé celle-ci de cette prolongation et lui avoir fait parvenir le certificat médical afférant par courriel du 13 mars 2024 adressé à PERSONNE2.), la responsable administrative de la société. Dès le lendemain, 14 mars 2024, elle aurait également adressé le certificat médical par envoi postal à la société. La requérante soutient par ailleurs qu'à l'occasion d'un échange électronique qu'elle aurait eu avec l'administrateur de la société, PERSONNE3.), quelques jours avant la prolongation de l'arrêt de travail, elle aurait déjà prévenu son interlocuteur de la prolongation à venir.

La société SOCIETE1.) SA se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la recevabilité de la requête.

Quant au fond, elle conclut à voir constater que le licenciement de la requérante est justifié et à la voir débouter de l'ensemble de ses demandes indemnitaires.

Bien que la requérante n'ait pas critiqué la précision de la lettre de licenciement, la société défenderesse fait plaider que celle-ci est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en la matière.

La société SOCIETE1.) SA conteste la version de la requérante et elle maintient qu'entre le 13 mars 2023, date à laquelle le dernier certificat médical en sa possession aurait expiré et la date du licenciement, elle n'aurait pas reçu le certificat médical prescrivant une prolongation de l'arrêt de travail. Ce certificat ne lui serait parvenu qu'en date du 22 mars 2024, postérieurement au licenciement, par voie postale. La société défenderesse estime qu'elle était parfaitement en droit de licencier la requérante en date du 20 mars 2024, après être restée sans nouvelle de sa salariée pendant près d'une semaine après l'expiration de son dernier arrêt de travail.

Il y aurait dès lors lieu de constater, d'une part, que le licenciement n'est pas intervenu en violation des dispositions protectrices contre le congédiement et, d'autre part, qu'il est justifié et de débouter en conséquence la requérante de ses demandes indemnitaires.

A titre subsidiaire, dans l'hypothèse où le Tribunal retiendrait néanmoins que le licenciement est abusif, la société défenderesse conteste la demande indemnitaire du chef de préjudice moral, tant en son principe qu'en son quantum, au motif que la requérante n'établirait pas à suffisance s'être livrée à une recherche d'emploi assidue dès la notification de son congédiement. En ce qui concerne l'indemnité de préavis, la société SOCIETE1.) SA se rapporte à la sagesse du Tribunal.

IV. Les motifs de la décision

La requête a été introduite dans les formes et le délai prévus par la loi, il y a partant lieu de constater qu'elle est recevable.

A. Le licenciement

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

Il convient de relever à cet endroit qu'PERSONNE1.) ne fait pas plaider que le licenciement serait abusif au motif qu'il serait intervenu en violation des dispositions protectrices contre le licenciement de l'article L.121-6 du Code du travail, elle se limite à contester le caractère injustifié de l'absence qui lui est reprochée à l'appui de son licenciement avec effet immédiat. Il n'y a dès lors pas lieu d'analyser la situation sous l'aspect de l'article L.121-6 du Code du travail.

PERSONNE1.) ne critique pas non plus la lettre de licenciement quant à sa précision. S'agissant cependant d'un moyen d'ordre public, le Tribunal relève, que bien que succincte, la lettre du 20 mars 2024 satisfait aux critères de précision dégagés par la jurisprudence en la matière dans la mesure où elle permet tant à sa destinataire qu'aux juridictions de comprendre en quoi consiste concrètement le reproche invoqué.

Pour contester la matérialité de ce grief, la requérante se réfère à un échange de courriels avec PERSONNE3.) en date des 5 et 6 mars 2024 au sujet d'un certificat médical difficilement lisible. Conformément aux plaidoiries de la société défenderesse, le Tribunal relève qu'il ne résulte pas de cet échange que la requérante aurait prévenu son interlocuteur du fait que son arrêt de travail serait prolongé au-delà du 13 mars 2024.

La requérante verse par ailleurs une capture d'écran de son téléphone portable d'un courriel adressé en date du 13 mars 2024 à 12.32 heures à PERSONNE2.). Ce courriel contient la photographie d'un certificat médical délivré le 13 mars 2024 prescrivant un arrêt de travail jusqu'au 13 avril 2024.

La société défenderesse qui conteste la réception de ce courriel dément toute valeur probante à la capture d'écran versée. A ce sujet, elle donne à considérer, en premier lieu, qu'il ne résulterait pas de la pièce produite que le courriel a effectivement été envoyé à une adresse électronique correcte. En tout état de cause, la capture d'écran produite serait tout au plus de nature à prouver l'envoi du courriel, mais elle n'en prouverait pas la réception par la messagerie de PERSONNE2.). Dans ce contexte, la société défenderesse se réfère à un arrêt de la Cour d'appel (CSJ 13.06.2024 n°CAL-2021-00791 du rôle), pour soutenir qu'à défaut pour la requérante de s'être ménagé un accusé de réception du courriel du 13 mars 2024, elle resterait en défaut d'établir que le certificat a été soumis à la société employeuse.

Face à ces contestations, la requérante a montré, lors des plaidoiries, sur son téléphone portable, le courriel du 13 mars 2024 et elle a démontré que le nom de PERSONNE2.) était effectivement associé à l'adresse électronique « MAIL1.) ».

Suite à cette démonstration, la société défenderesse n'a plus contesté que le courriel a été envoyé à l'adresse électronique de PERSONNE2.).

Il n'a pas été contesté non plus que PERSONNE2.) était en charge des questions relatives aux ressources humaines et qu'elle était habilitée à recevoir les certificats médicaux d'incapacité de travail pour le compte de la société employeuse.

La société défenderesse n'a pas démenti non plus que le mode de transmission par voie électronique des certificats médicaux était admis et que la requérante en avait déjà fait usage par le passé.

A l'audience, la requérante a par ailleurs démontré sur son téléphone portable qu'il existait des échanges de courriels antérieurs avec la dénommée PERSONNE2.).

En présence d'échanges antérieurs prouvés entre les deux adresses électroniques en cause et d'une pratique admise de transmission par voie électronique des certificats d'incapacité de travail au sein de l'entreprise, il y a lieu de présumer que le courriel dont la requérante a prouvé l'envoi a été délivré à son destinataire sans qu'il y ait lieu d'exiger un accusé de réception, dont la production nécessite des manipulations qui ne sont pas à la portée de tout le monde et, est tributaire, non seulement, des configurations du système de messagerie d'envoi, mais également, de celui de la messagerie de réception, sur laquelle l'expéditeur n'a, en tout état de cause, aucune incidence.

A l'appui de ses contestations quant à la réception du courriel envoyé par PERSONNE1.) en date du 13 mars 2024, la société SOCIETE1.) SA verse une attestation testimoniale rédigée par PERSONNE2.) et, à titre subsidiaire, elle offre de prouver par l'audition de cette dernière les faits suivants :

SCAN DE L'OFFRE DE PREUVE

La requérante est d'avis que les déclarations de PERSONNE2.) doivent être appréciées avec une certaine circonspection, PERSONNE2.) étant l'épouse d'PERSONNE3.).

Force est de constater que ni l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) ni l'offre de preuve formulée à titre subsidiaire ne présentent la précision requise pour être recevable en l'espèce. En effet, elles se limitent à affirmer que la société n'aurait pas reçu le certificat médical de prolongation du 13 mars 2024, sans contester de manière précise la réception du courriel du 13 mars 2024 à 12.32 heures et sans relater de manière détaillée quelles sont les démarches précises effectuées par la société défenderesse pour s'assurer que ledit courriel ne lui est effectivement jamais parvenu.

Le Tribunal constate par ailleurs que parallèlement à l'envoi électronique, la requérante a pris soin d'envoyer le certificat médical à la société SOCIETE1.) SA ce qui démontre dans son chef une volonté manifeste d'informer la société défenderesse et de respecter scrupuleusement ses obligations.

Il suit des considérations qui précèdent que la société défenderesse reste en défaut de prouver, face à la pièce produite par la requérante, qu'elle n'a pas reçu le courriel du 13 mars 2024 et qu'elle pouvait dès lors admettre à la date du licenciement que l'absence de la requérante n'était pas justifiée.

Il y a partant lieu de constater que le licenciement est abusif.

B. Les demandes indemnitaires

1. L'indemnité compensatoire de préavis

Pour être complet, le Tribunal relève à cet endroit que dans sa requête, PERSONNE1.) a réclamé un montant de 5.140,16 euros à titre de « préjudices matériels », tout en précisant que ce montant correspond à « 2 mois de préavis soit 2.570,08 euros pour un mois ».

A l'audience des plaidoiries, la requérante a confirmé que cette demande doit s'analyser en une demande en paiement d'une indemnité de préavis. Cette précision n'a fait l'objet d'aucune critique ni objection de la part de son adversaire.

L'article L.124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L.124-4 et L.124-5 doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondante à la durée du préavis.

Il est précisé que cette indemnité ne se confond ni avec l'indemnité de départ ni avec la réparation visée à l'article L.124-10 du Code du travail.

Le contrat de travail stipule un salaire horaire de 14,8609 euros. Il est précisé que la durée du travail est de 40 heures par semaine. En tenant compte de ces éléments, le Tribunal constate que le montant de 2.570,08 euros mis en compte par la requérante au titre du salaire mensuel n'est pas surfait.

Il y a dès lors lieu de condamner la société SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) un montant de (2x2.570,08=) 5.140,16 euros.

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.

La requérante a en principe droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond à l'atteinte à sa dignité de salariée et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière. Eu égard à l'ancienneté (moins d'un an) et à l'âge (30 ans) de la requérante au moment du licenciement ainsi qu'aux circonstances de celui-ci, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit à sa demande tendant au paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral à concurrence d'un montant fixé ex aequo et bono à 750 euros.

C. Les frais et dépens

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 d'PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 5.140,16 euros ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice moral à concurrence du montant de 750 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de (5.140,16 +750=) 5.890,16 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA 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.