

REPERTOIRE NR.: 3993 / 2024

L-TRAV-649/22

L-TRAV-175/23

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 16 DECEMBRE 2024

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg dans la composition :

Robert WORRE	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Joey THIES	assesseur-employeur
Stéphanie OLINGER	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse, comparant par la société à responsabilité limitée KRIEG AVOCAT CONSEIL Sàrl, inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2324 Luxembourg, 9, avenue Jean-Pierre Pescatore, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 276 793, représentée aux fins des présentes par Maître Ousmane TRAORÉ, avocat, en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

et

I'SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.) , représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO Sàrl, inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1469 Luxembourg, 67, rue Ermesinde, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 169 020, représentée aux fins des présentes par Maître Alessia BORDON, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, les deux 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 Maître Deborah SOARES SACRAS, avocat, en remplacement de Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 21 novembre 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 12 décembre 2022.

Une requête additionnelle - annexée à la minute du présent jugement – fut déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 10 mars 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 28 mars 2023.

Les affaires subirent ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et furent utilement retenues à l'audience du 25 novembre 2024. Lors de cette audience Maître Ousmane TRAORÉ exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Alessia BORDON répliqua pour la partie défenderesse. Maître Deborah SOARES SACRAS représenta l'État du Grand-Duché de Luxembourg.

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

Jugement qui suit :

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 21 novembre 2022 (rôle n° L-TRAV-649/22), PERSONNE1.) a fait convoquer l'SOCIETE1.) (ci-après : l'SOCIETE1.)) et l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg 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 à partir de la demande en justice jusqu'à solde:

- | | |
|--|----------------|
| - dommages et intérêts pour préjudice matériel : | 15.000.- euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice moral : | 15.000.- euros |

La partie requérante sollicite encore l'obtention d'une indemnité de procédure de 2.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 10 mars 2023 (rôle n° L-TRAV-175/23), PERSONNE1.) a encore fait convoquer l'SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail aux fins de voir joindre la présente affaire avec l'affaire inscrite au rôle n° L-TRAV-649/22 et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde:

- arriérés de salaires : 418,18.- euros
- congés non pris : 147,75.- euros

La partie requérante sollicite encore l'obtention d'une indemnité de procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et la condamnation de la partie société défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

Il y a lieu, dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice d'ordonner la jonction des rôles n° L-TRAV-175/23 et n° L-TRAV-649/22.

A l'audience du 25 novembre 2024, la partie requérante a réactualisé son décompte et réclame à titre de préjudice matériel le montant de 2.983,93.- euros sur base d'une période de référence de 5 mois et en prenant en compte les allocations de chômage perçues.

Elle a encore renoncé à sa demande en paiement des arriérés de salaires.

PERSONNE1.) a, par la suite, réclamé le montant de 901,732.- euros au titre de 40 heures de congés non prises qui auraient été injustement déduites par la partie défenderesse dans son décompte.

II. Les faits

Par un contrat à durée déterminée du 18 février 2010, ayant pris effet le 1^{er} avril 2010, PERSONNE1.) a été embauchée auprès de la partie défenderesse en qualité « d'employée de bureau » à raison de 20 heures par semaine, puis par un contrat de travail à durée indéterminée du 25 octobre 2010, avec effet à cette même date.

Suite à un avenant au contrat de travail, la durée de travail a été portée à 40 heures par semaine.

Par courrier recommandé du 30 mai 2022, PERSONNE1.) a été licenciée moyennant un préavis de 6 mois ayant débuté le 1^{er} juin 2022 et se terminant le 30 novembre 2022 avec une dispense de travail.

La partie requérante ayant sollicité la communication des motifs de son congédiement suivant courrier du 3 juin 2022, la partie société défenderesse lui a répondu par un courrier du 4 juillet 2022 libellé dans les termes suivants :

Cf image

Par courrier recommandé du 8 juillet 2022, le syndicat OGBL a, pour compte de la partie requérante, protesté contre les motifs du licenciement.

III. Les moyens et les prétentions des parties

A l'appui de sa demande tendant à voir déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet, PERSONNE1.) fait plaider en premier lieu que par rapport aux motifs invoqués, la lettre de motivation du licenciement ne satisferait pas à l'exigence de précision du Code du travail et de la jurisprudence.

Pour le surplus, elle conteste le caractère réel des motifs invoqués qu'elle qualifie de fallacieux.

Si la réalité des motifs devait être établie, les motifs ne sauraient être considérés comme suffisamment graves pour justifier un licenciement.

PERSONNE1.) explique qu'elle aurait simplement fait savoir à Madame PERSONNE2.) qu'elle entretenait de bonnes relations avec le mari de Madame PERSONNE3.), que la personne dénommée « PERSONNE4.) » avec lequel elle aurait été en contact sur les réseaux sociaux ne serait pas le mari de PERSONNE3.) (également prénommé « PERSONNE4.) ») mais une autre personne.

Ce serait PERSONNE2.) qui aurait divulgué les informations litigieuses à PERSONNE3.) et non la requérante. La requérante fait valoir qu'elle n'aurait jamais souhaité ne plus vouloir travailler avec les autres secrétaires du service.

Quant à la faute en relation avec le prétendu défaut de discrétion, PERSONNE1.) soutient qu'elle aurait uniquement émis une opinion dans le courriel adressé à la dame PERSONNE5.) et conteste toute faute de ce chef.

L'SOCIETE1.) soulève en premier lieu la nullité sinon l'irrecevabilité de la requête du 21 novembre 2022 pour cause de libellé obscur alors qu'il ne serait pas suffisamment expliqué en quoi le licenciement serait contesté.

Pour le surplus, elle demande à voir constater que le licenciement est justifié.

Elle soutient que la lettre de motivation du 4 juillet 2022 serait suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en la matière.

Le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement ne saurait pas non plus être mis en doute.

Les attestations testimoniales versées en cause établiraient la réalité des propos tenus par PERSONNE1.), propos qui seraient inappropriés sur un lieu de travail et qui auraient porté atteinte au bon fonctionnement du service de secrétariat de l'SOCIETE1.). Malgré une réunion avec le personnel du secrétariat, le mauvais climat de travail provoqué par PERSONNE1.) ne se serait pas amélioré, la partie requérante ayant eu un comportement proche du harcèlement à l'encontre de l'une des secrétaires (Madame PERSONNE2.)).

L'SOCIETE1.) insiste encore sur le non-respect par PERSONNE1.) de son obligation de discrétion suite à son mécontentement exprimé dans un courriel relativement à son salaire qu'elle considérait comme insuffisant; lors des plaidoiries, l'SOCIETE1.) a encore fait valoir que cette faute constitue en outre une violation du salarié à son obligation de bonne foi et représente un dénigrement de l'employeur.

L'SOCIETE1.) insiste encore que la requérante aurait contrevenu à l'article 11 du contrat de travail du 25 octobre 2010 qui dispose que : « *Pendant la durée de son emploi, même après cessation éventuelle de l'emploi, la salariée est tenue d'observer la discrétion la plus absolue, tant en ce qui concerne des travaux qu'en ce qui concerne les faits privés ou autres dont elle a pu prendre connaissance dans l'exercice de ses fonctions* ».

L'SOCIETE1.) conclut encore au rejet des attestations testimoniales produites en cause par PERSONNE1.) alors qu'émanant de salariés qui n'auraient plus travaillé pour l'SOCIETE1.) au moment des faits litigieux.

L'SOCIETE1.) réclame encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000.- euros.

L'ETAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande, suivant décompte actualisé, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée, à lui rembourser le montant de 17.694,95.- euros, avec les intérêts légaux à partir des décaissements, sinon de la demande en justice jusqu'à solde, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la partie requérante.

IV. Les motifs de la décision

La recevabilité

- *Quant au moyen tiré du libellé obscur*

Les exigences de formes, s'agissant de requêtes en matière de travail, sont définies par l'article 145, alinéa premier du Nouveau Code de procédure civile, ainsi rédigé « *la requête indique les noms, prénoms, professions et domiciles des parties, ainsi que les qualités en lesquelles elles agissent. Elle énonce l'objet de la demande et contient l'exposé sommaire des moyens. Elle est signée par le demandeur ou son fondé de pouvoir. Toutes ces prescriptions sont à observer à peine de nullité.* ».

La prescription de l'article 145 du Nouveau Code de procédure civile doit être interprétée en ce sens que l'indication exacte des prétentions et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande sont requises.

La description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur le sujet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés.

Il importe peu que le salarié ait posé « les contours » de sa demande dès lors que les exigences des articles 54 alinéa premier et 145 du Nouveau Code de procédure civile doivent être respectées dans la requête introductive d'instance et non seulement être

suggérées, de sorte à rendre impossible pour le défendeur toute défense utile et précise, et dès lors de lui faire grief (cf. Cour d'appel, 27 octobre 2016, rôle n 42277).

La partie défenderesse doit, en effet, pour préparer sa défense, savoir de façon précise : 1) ce qu'on lui demande et 2) sur quelle qualité, quel titre, quels motifs le demandeur se fonde. Ces dispositions doivent être interprétées en ce sens que l'indication exacte des prétentions et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande sont requises. La description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés (cf. Cour d'appel, 23 janvier 2020, rôle n° CAL-2018-00440).

Le libellé obscur s'apprécie uniquement sur base de l'assignation introductive d'instance et cette dernière ne saurait être repêchée ni par des conclusions ultérieurement prises ni par référence à des actes antérieurs (cf. Cour d'appel, 23 octobre 2014, rôle n 39466).

En l'espèce, la requête du 21 novembre 2022 contient un bref rappel de la relation de travail, depuis la conclusion du contrat de travail, entre parties jusqu'au licenciement de la partie requérante. La requête comporte encore la lettre de motivation du 4 juillet 2022. La requête comprend également les contestations de la partie requérante quant au caractère précis, réel et grave des motifs du licenciement et les demandes indemnitaires formulées par la partie requérante.

Si les développements de PERSONNE1.) quant au défaut du caractère précis, réel et grave des motifs du licenciement son certes succincts, il n'en demeure pas moins qu'ils portent sur l'essentiel, la partie défenderesse restant en défaut d'établir un grief dans son chef.

L'objet de la demande est exposé de façon claire, de sorte que l'SOCIETE1.) a pu préparer sa défense sur base des contestations portant sur l'ensemble des motifs invoqués à la base du licenciement.

Le moyen tiré du libellé obscur de la requête du 21 novembre 2022 est partant à dire non fondé.

Pour le surplus, les requêtes ayant été introduites dans les formes et le délai prescrits par la loi, elles sont à déclarer recevables en la forme.

Le bien-fondé

A. Le licenciement

1. La précision de la lettre de motivation

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le licenciement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes : elle doit d'abord 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 licenciement irrégulier et abusif ; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents.

Il appartient au Tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement. C'est donc la lettre de motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

Quant au motif tiré du fait que la requérante serait responsable de la dégradation du climat social au sein du service de secrétariat (motif qui se retrouve dans les points n° 1 à n° 5 de la lettre de motivation), il y a lieu de retenir que l'employeur a repris en détail les faits reprochés à PERSONNE1.) tout en ayant pris soin d'expliquer l'historique des faits, de situer les faits dans le temps et de préciser les circonstances afférentes.

Par ailleurs, l'employeur a précisé les raisons pour lesquelles il considère les faits comme ayant un caractère de gravité tel qu'ils sont de nature à justifier une rupture des relations de travail.

Il convient partant de conclure que l'énoncé des motifs fournis par la société employeuse est suffisamment précis pour avoir permis à PERSONNE1.) de les identifier et au Tribunal saisi de contrôler l'identité des motifs de licenciement par rapport à ceux faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

PERSONNE1.) n'a donc pas pu se méprendre sur la nature de ces faits, de sorte que la lettre de licenciement répond sur ce point au caractère de précision requis par la loi.

Quant au motif tiré du non-respect de l'obligation de discrétion (point n° 6) , le Tribunal retient que la lettre de motivation mentionne avec précision les circonstances de

temps et de fait entourant le reproche selon lequel la requérante aurait discuté de certains éléments de son travail avec une connaissance (Madame PERSONNE5.) ; le moyen tendant au défaut de précision est partant à rejeter

Par contre, le reproche que la partie requérante aurait révélé à PERSONNE6.) « *les particularités du contrat de travail de (...) Madame PERSONNE2.)* » manque de précision alors qu'il n'est pas indiqué quelles auraient été ces « particularités » et la date à laquelle ces faits se seraient produits.

L'on ignore également la date à laquelle la requérante aurait fait part de ses doléances au fournisseur PERSONNE6.) et dans quel contexte et quels auraient les « *conseils* » de ce dernier. Il s'ensuit que le motif se rapportant au fournisseur PERSONNE6.) est à rejeter pour défaut de précision.

2. Le caractère réel et sérieux des motifs

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Ces motifs doivent être réels — c'est-à-dire objectifs excluant toutes convenances personnelles, manifestés extérieurement et susceptibles de vérifications — et sérieux, c'est-à-dire revêtir un certain degré de gravité.

L'article L. 124-11 (3) du code du travail dispose qu'en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

▪ Examen du caractère réel des motifs

La cause réelle doit être intrinsèquement exacte et constituer la véritable cause de la mesure prise (Cour 8^{ème} ch., 16 juillet 2020, rôle n° CAL-2019-00307).

En l'espèce, quant au motif tiré de la responsabilité de la partie requérante dans la dégradation du climat de travail, l'SOCIETE1.) verse en cause diverses attestations testimoniales en vue de rapporter la preuve des faits invoqués.

Suivant attestation testimoniale du 2 mai 2023, PERSONNE2.) relate que PERSONNE1.) lui aurait confié qu'elle entretiendrait des relations très étroites avec le mari de Madame PERSONNE3.), Monsieur PERSONNE7.). Celui-ci lui écrirait occasionnellement sur Facebook/Instagram et PERSONNE1.) découvrirait certaines choses au sujet de Madame PERSONNE3.). Ainsi, Monsieur PERSONNE7.) lui aurait dit qu'il n'aurait plus de relations sexuelles avec sa femme, qu'il ferait tout à la maison et que Madame PERSONNE3.) serait une princesse et qu'il aurait fait des compliments à PERSONNE1.) sur la photo qu'elle aurait mise sur Facebook.

PERSONNE2.) précise encore que PERSONNE1.) racontait plus souvent de ses prétendus échanges de messages avec le mari de PERSONNE3.) lorsque cette dernière ne se trouvait pas au bureau. PERSONNE2.) précise que les propos de PERSONNE1.) auraient rendu plus difficile sa relation de travail avec PERSONNE1.) au regard de la fidélité amitié qu'entretenait PERSONNE2.) avec PERSONNE3.) ; elle précise encore ne plus avoir eu la même confiance envers PERSONNE1.) suite à ces propos.

Suivant attestation testimoniale du 12 février 2023, PERSONNE3.) relate que le 8 avril 2002, elle se trouvait au bureau avec PERSONNE2.), qu'elle lui aurait raconté qu'elle se serait rendue ensemble avec son mari à un dîner organisé par PERSONNE1.) au mois de septembre 2021, qu'elle aurait ajouté qu'elle et son mari n'avaient pas spécialement eu envie d'y aller, que PERSONNE2.) aurait alors demandé si PERSONNE3.) était certaine que son mari ne voulait pas y aller et que suite à l'étonnement de PERSONNE3.), PERSONNE2.) lui aurait raconté les propos de PERSONNE1.) sur le fait qu'elle entretenait des relations personnelles avec le mari de PERSONNE3.) via les réseaux sociaux. PERSONNE3.) explique avoir été effondrée par ces révélations, qu'elle aurait demandé le soir en pleurs à son mari ce qu'il en était, que ce dernier aurait tout contesté et qu'il aurait décidé de se rendre lui-même au secrétariat de L'SOCIETE1.) pour mettre les choses au clair.

PERSONNE3.) explique encore que comme elle n'arrivait pas à se calmer, elle aurait écrit aux docteurs PERSONNE8.) et PERSONNE9.) pour leur demander de pouvoir se rencontrer et de discuter du problème ; une réunion a ainsi été organisée au mois d'avril 2022.

Il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE7.), datée du 12 février 2023, que son épouse l'aurait informé le 8 avril 2022 des propos tenus par PERSONNE1.), qu'il se serait rendu le 11 avril 2022 au secrétariat où PERSONNE2.) lui aurait confirmé ces propos, qu'il aurait demandé à PERSONNE1.) ce qu'il en était, que cette dernière aurait tout d'abord nié l'échange de messages qu'elle aurait échangés avec lui sur les réseaux sociaux et elle aurait traité PERSONNE2.) de folle et de menteuse ; puis aurait suivi une autre conversation entre PERSONNE2.) et PERSONNE1.) où cette dernière aurait expliqué qu'il s'agissait d'un « autre PERSONNE4.) » avec lequel elle était en contact et que finalement, PERSONNE1.) aurait avoué qu'elle avait bien tenu ces propos en relation avec le témoin pour « tester » Madame PERSONNE2.).

Les éléments du dossier renseignent en outre que les docteurs PERSONNE8.) et PERSONNE9.) ont tenu une réunion avec les 3 secrétaires, PERSONNE1.), PERSONNE2.) et PERSONNE3.) ainsi qu'avec PERSONNE10.) (qui travaille dans un bureau à côté du secrétariat) en date du 20 et du 22 avril 2022.

L'SOCIETE1.) verse en cause le rapport écrit rédigé suite à cette réunion

D'après le rapport, PERSONNE2.) a relaté lors de l'entrevue les propos tenus par PERSONNE1.) (le Tribunal note que ces propos sont ceux décrits dans l'attestation testimoniale de PERSONNE2.)) ; PERSONNE2.) a également expliqué lors de cette réunion que le mari de PERSONNE3.) aurait rencontré PERSONNE1.) au secrétariat pour mettre les choses au clair et que PERSONNE1.) aurait admis avoir voulu « tester » PERSONNE2.).

PERSONNE3.) a expliqué lors de cette réunion les révélations que lui aurait faites PERSONNE2.) et qu'une violente dispute aurait éclaté entre elle et son mari de ce chef. La situation serait très dure pour elle et tout lien de confiance avec PERSONNE1.) serait rompu.

PERSONNE11.) a déclaré ne pas avoir assisté aux faits personnellement mais a confirmé une tension entre les 3 secrétaires depuis le 11 avril et qu'elles ne s'adressent plus la parole.

Le rapport retient encore que PERSONNE1.) a expliqué lors de cette réunion que la situation reposerait sur un malentendu, qu'elle avait parlé à PERSONNE2.) d'un « autre » PERSONNE4.) et que PERSONNE2.) aurait erronément cru qu'il s'agissait du mari de PERSONNE3.) ; le rapport note cependant que PERSONNE1.) n'a pas expliqué pourquoi elle n'avait pas rectifié ce prétendu malentendu. PERSONNE1.) a ajouté qu'elle ne serait pas fautive et ce serait PERSONNE2.) qui serait « *perverse, narcissique et manipulatrice* ».

Est également versée en cause une attestation testimoniale de PERSONNE10.) datée du 17 octobre 2023 dans laquelle elle déclare que depuis l'incident, les secrétaires ne s'adressent plus la parole et que PERSONNE1.) exclut PERSONNE2.) des courriels destinés au secrétariat.

Suivant une attestation testimoniale complémentaire datée du 12 février 2023, PERSONNE3.) déclare que depuis l'incident des propos tenus par PERSONNE1.), l'ambiance dans le service deviendrait de plus en plus intenable, que PERSONNE1.) semblerait vouloir provoquer l'équipe en claquant les documents sur le bureau, en les regardant comme si elle voulait les voir disparaître, qu'elle ne transmettrait plus de mails au secrétariat mais uniquement à Madame PERSONNE3.) et Madame PERSONNE11.) et qu'elle ne transmettrait plus de mails concernant les médecins-dentistes aux responsables du cercle des médecins-dentistes comme elle le faisait auparavant

Le Tribunal tient pour établi au regard de l'ensemble de ces développements que PERSONNE1.) a bien tenu sur son lieu de travail des propos en lien avec la vie de couple respectivement vie intime de l'une de ses collègues de travail (Madame PERSONNE3.)) et sur la bonne relation qu'elle entretiendrait avec le mari de cette dernière, propos dont la PERSONNE1.) a admis par la suite qu'ils ne correspondaient pas à la vérité.

PERSONNE1.) a expliqué à l'audience des plaidoiries que la personne dénommée « PERSONNE4.) » avec lequel elle aurait été en contact sur les réseaux sociaux ne serait pas le mari de PERSONNE3.) (également prénommé « PERSONNE4.) ») mais une autre personne ; elle verse également une capture d'écran relative à une prétendue invitation de Monsieur PERSONNE7.) auprès de PERSONNE1.) via son compte Instagram.

Ces explications ne sauraient convaincre le tribunal ; outre le fait que la capture d'écran rend uniquement compte d'une demande de suivi d'un certain PERSONNE4.) (@mail) sans que l'on puisse déterminer l'identité de cette personne, le Tribunal constate sur base des considérations ci-avant que PERSONNE1.) a expliqué tant devant PERSONNE7.) que lors de la réunion du 20 avril 2022 qu'il s'agissait de « tester » PERSONNE2.) de sorte qu'elle a ainsi implicitement mais nécessairement admis que ses propos étaient mensongers.

Il peut également être retenu que ces propos - théoriquement d'ordre privé - ont eu un impact certain sur la relation de travail des personnes concernées alors qu'ayant provoqué un sentiment de malaise et de tension auprès des deux autres secrétaires avec la conséquence que les parties ne se sont plus adressées la parole. Le moyen de PERSONNE1.) selon lequel ce serait PERSONNE2.) qui aurait manqué de discrétion en rapportant ses propos à PERSONNE3.) est dépourvu de toute

pertinence alors que PERSONNE1.) ne pouvait ignorer l'amitié entre PERSONNE2.) et PERSONNE3.) et la probabilité que PERSONNE2.) pouvait se confier à PERSONNE3.).

Le Tribunal retient qu'il ne ressort en outre d'aucun élément que PERSONNE1.) aurait tenté d'apaiser la situation par la suite ou de s'excuser ; bien au contraire, PERSONNE1.) a affiché, suite à cet épisode, une attitude de provocation et de dédain envers ses autres secrétaires et en particulier envers PERSONNE3.).

La réalité du motif tiré de la dégradation du climat de travail imputable à PERSONNE1.) est partant établie.

Quant au deuxième motif, tiré du défaut de discrétion, il y a lieu tout d'abord lieu de rejeter le moyen de PERSONNE1.) selon lequel l'SOCIETE1.) ne serait pas en droit de faire état lors des plaidoiries d'un dénigrement de l'employeur et d'une violation de PERSONNE1.) de son obligation de loyauté envers son employeur, motif pris que ces motifs ne seraient pas énoncés dans la lettre de motivation ; en effet, les développements de l'SOCIETE1.) à ce sujet se rapportent à tous une même faute dans le chef de PERSONNE1.) et ne constituent pas des motifs supplémentaires.

L'SOCIETE1.) verse en cause un courriel adressé par PERSONNE1.) à Madame PERSONNE12.) le 25 mars 2022 dans laquelle elle écrit : *« J'espère que la roue tournera aussi pour moi, car j'en ai ra la casquette de bosser comme une conne et pas être reconnue pour ma qualité de travail et juste valeur...un peu de reconnaissance.... Je vais avoir 50 ans cette année, et c'est vraiment la première fois, que je dois aller voir mes bosses dans mon travail pour UNE AUGMENTATION DE SALAIRE ...INCROYABLE »*.

Il est admis que « Tout salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci de sa liberté d'expression, droit fondamental reconnu à tout citoyen. Il ne peut être apporté à ce droit que des restrictions justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché ». Cependant, le salarié « ne peut sous prétexte de cette liberté tenir des propos de nature à porter atteinte à la paix sociale ou à créer un trouble caractérisé au sein de l'entreprise ». De même, « pour apprécier la gravité des propos du salarié, il y a lieu de tenir compte du contexte dans lequel ils ont été écrits, de leur contenu et de leurs destinataires ainsi que de la publicité que le salarié leur a donnée » (Comprendre et appliquer le droit du travail, Jean-Luc PUTZ, 5^{ième} éd., p. 409, renvoyant à des jurisprudences afférentes).

Le contrat de travail comme tout contrat doit s'exécuter de bonne foi, ce qui implique dans le chef du salarié une obligation de loyauté, de fidélité ou de correction à l'égard de son employeur, obligations qui perdurent même pendant la période de préavis ainsi qu'en cas de dispense de travail accordée au salarié. (Cour d'appel, 3^e, 25 février 2010 n °32514 du rôle)

Le Tribunal retient que le courriel de PERSONNE1.) du 25 mars 2022 exprime certes son mécontentement quant à son salaire et comporte de ce chef une critique envers son employeur de la partie requérante, toujours est-il que constat doit être nuancé par le contexte en cause, à savoir le fait que :

- PERSONNE1.) exprime un mécontentement général sur son salaire mais ne donne pas de chiffres précis

- si PERSONNE1.) a certes utilisé son adresse mail professionnelle, il n'en demeure pas moins qu'il s'agissait d'un message d'ordre privé envoyé à une connaissance et n'était à priori pas destiné à être rendu public
- ce courriel s'inscrit dans un contexte où plusieurs autres messages avaient été échangés auparavant entre PERSONNE1.) et PERSONNE12.), cette dernière ayant informant PERSONNE1.) qu'elle allait changer d'emploi et exprimant son mécontentement à l'égard de son ancien employeur

Le Tribunal retient en conclusion que PERSONNE1.) n'a pas contrevenu ni à son obligation de bonne foi ni à son obligation de discrétion, de manière à justifier un licenciement.

▪ *Examen du caractère sérieux des motifs*

Il y a lieu d'apprécier si les faits établis constituent des motifs suffisamment graves pour justifier le licenciement prononcé.

Afin de pouvoir justifier le licenciement intervenu, les motifs doivent être sérieux et constituer dès lors une cause sérieuse rendant impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail et rendant ainsi nécessaire le licenciement.

Les éléments ci-dessus ont permis de retenir une détérioration du climat social trouvant leur origine dans les propos mensongers de PERSONNE1.). Non seulement, ce mauvais climat de travail a -t-il été provoqué par PERSONNE1.) mais il a également été entretenu par la suite par PERSONNE1.) qui n'a fait aucun effort pour remédier à la situation de tension avec ses collègues de travail et, qui, au contraire, n'a eu de cesse de continuer à provoquer ses collègues.

PERSONNE1.) verse en cause plusieurs attestations testimoniales censées établir qu'elle aurait toujours été une collègue de travail appréciée. C'est cependant à juste titre que l'SOCIETE1.) souligne que ces attestations ne sont pas pertinentes pour l'issue du litige alors que les témoins expliquent avoir travaillé pour l'SOCIETE1.) bien avant les faits en cause. Il n'y a partant pas lieu de prendre en compte ces attestations.

Le Tribunal estime établi que PERSONNE1.) a, de par son comportement, gravement compromis le fonctionnement du travail du service de secrétariat de l'SOCIETE1.).

Ce comportement intolérable de la part d'un salarié constitue un motif suffisamment grave pour justifier à lui seul le licenciement avec préavis de ce salarié.

Le licenciement de PERSONNE1.) est partant à déclarer justifié et régulier.

B. Les demandes indemnitaires

Au regard du fait que le licenciement a été déclaré justifiée et régulier, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes indemnitaires à titre de réparation du prétendu préjudice subi.

C. Les demandes en paiement

▪ *Indemnité pour congés non pris*

PERSONNE1.) a réclamé tant dans sa requête et qu'à l'audience des plaidoiries le montant de 147,75.- euros à titre d'indemnité pour congés non pris, qu'elle chiffre à 5,09 heures.

Elle a exposé avoir droit pour l'année 2022 aux congés suivants :

- | | |
|---|-------------|
| - Congés annuels 2022 (proratisés) : | 23,84 jours |
| - Congés reportés de 2021 : | 15,15 jours |
| - Congés extraordinaires (jours fériés) : | 3 jours |

Soit un total de 41,99 jours.

En retranchant 7,5 jours pris pour la période de janvier 2022 à mai 2022, il resterait un solde de 34,49 jours respectivement 275,92 heures. L'SOCIETE1.) ayant réglé suivant fiche de salaire non périodique de novembre 2022 l'équivalent de 270,83.- heures de congés, il resterait 5,09 heures à régler par l'SOCIETE1.).

L'SOCIETE1.) a contesté la demande et s'est basée à ce titre sur un relevé de congés établi par ses soins pour la période de janvier à novembre 2022 faisant état d'un solde de 270,83 heures, l'SOCIETE1.) soulignant que ledit solde de 270,83 heures aurait été payé à la partie requérante (point non contesté par cette dernière).

Sur question du tribunal sur la raison pour laquelle le décompte de l'SOCIETE1.) retrancherait 40 heures de congé au mois de novembre 2022, l'SOCIETE1.) a, suivant fax adressé au Tribunal en date du 27 novembre 2024 – l'SOCIETE1.) ayant été autorisée par le Tribunal à prendre position en cours de délibéré –, expliqué que ces 40 heures décomptées proviennent d'une régularisation datant de l'année 2020. PERSONNE1.) aurait été en congé le 10 avril 2020 et du 2 au 5 juin 2020 mais la fiduciaire ne les aurait pas pris en compte lors de l'établissement des fiches de salaire pour les mois afférents et ces 40 heures de congé auraient erronément été reportées en 2021. La partie défenderesse insiste sur le fait que la partie requérante n'aurait à aucun moment contesté ni l'existence des congés en question ni le retrait de ces heures de congé sur son solde de congés à la fin de son contrat de travail.

Par courrier du 28 novembre 2024, le mandataire de PERSONNE1.) s'est opposé au retrait des 40 heures de congé qui constituerait une retenue de salaire qui ne serait pas autorisée par l'article L.224-3 du Code du travail. En tout état de cause, l'SOCIETE1.) n'aurait pas été autorisée à pratiquer une retenue sur salaire qui serait une violation de l'article 6 du Code civil, motif pris que les règles relatives à la rémunération des salariés seraient d'ordre public.

PERSONNE1.) a encore demandé acte qu'elle augmentait sa demande au paiement des 40 heures de congé non prises, soit un montant de 901,732.- euros, et a réclamé la condamnation de la partie défenderesse au paiement du montant de 901,732.- euros, avec les intérêts légaux à partir du 30 janvier 2023, sinon à compter de la date de la requête additionnelle sinon à compter de la date du jugement jusqu'à solde.

Suivant courrier du 2 décembre 2024, l'SOCIETE1.) a sollicité à ce que le courrier de PERSONNE1.) du 28 novembre 2024 ne soit pas pris en compte au motif que la

question des 40 heures de congé n'avait pas été soulevée par la partie requérante lors des plaidoiries ; la demande serait en tout état de cause irrecevable pour constituer une demande nouvelle et il faudrait constater que la partie requérante abandonnerait sa demande relative aux 5,09 heures de congé.

La déduction des 40 heures de congé ne constituerait pas une retenue de salaire.

Pour autant que le tribunal devait déclarer fondée la demande en paiement du montant de 901,732.- euros, l'SOCIETE1.) formule une demande reconventionnelle pour le même montant du chef de remboursement de l'indemnité de congé trop-perçue par la requérante et demande à voir ordonner la compensation entre ces montants.

Par courrier en réplique du 4 décembre 2024, PERSONNE1.) a maintenu ses développements faits dans son fax du 28 novembre 2024 et a contesté avoir formulé une demande nouvelle.

En vertu de l'article L.233-12 du Code du travail, *« [...] si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement »*.

En cas de contestation sur le congé redû, il appartient à l'employeur de prouver que le salarié a bénéficié du congé légal auquel il avait droit, soit par la production du livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service et qu'il est obligé de tenir conformément à l'article L.233-17 du Code du travail, soit par d'autres moyens de preuve.

Les parties ayant eu l'opportunité de prendre amplement position sur la question des congés payés, postérieurement à la prise en délibéré de l'affaire, le Tribunal prendra en compte les courriers ci-avant mentionnés faisant état des différentes revendications des parties.

Concernant la recevabilité de la demande de PERSONNE1.) en paiement du montant de 901,732.- euros, il convient de rappeler que la demande nouvelle est celle qui se différencie de la demande originaire par un de ses éléments constitutifs, objet, cause ou partie, et donc saisit le juge d'une prétention autre que celle dont il était déjà saisi par l'effet de l'acte introductif initial. Il a généralement été admis qu'une telle demande est irrecevable si l'adversaire s'oppose à son admissibilité en soulevant son irrecevabilité. Sommairement expliqué, le fondement de cette règle est généralement donné par la notion de contrat judiciaire : le demandeur introduit une action en justice, le défendeur accepte le débat sur cette question et le demandeur ne peut plus de façon unilatérale changer les termes du débat. On parle aussi d'immutabilité du litige (T. HOSCHEIT, Le droit judiciaire privé, n° 1004 et 1005).

Le domaine de la demande nouvelle entraînant la sanction de l'irrecevabilité est réduit par deux techniques qui opèrent au regard de l'élément constitutif qu'est l'objet de la demande. Il s'agit, d'un côté, de l'article 53 du nouveau code de procédure civile qui permet de modifier l'objet de la demande par des demandes incidentes, à condition que celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant et, de l'autre côté, par les demandes virtuellement comprises dans l'acte introductif d'instance (op. cit., n° 1007).

Le fait d'augmenter le quantum de sa demande formulée au titre du paiement des indemnités de congés ne saisit pas le Tribunal d'une prétention différente de par son objet et sa cause mais se rattache clairement à la demande originaire et est partant à qualifier de demande additionnelle et non de demande nouvelle.

Ladite demande est partant à déclarer recevable.

Le Tribunal note à ce titre que la partie requérante ne réclame désormais plus le paiement des 5,09 heures de congé figurant initialement dans la requête introductive mais uniquement les 40 heures de congé déduites par l'employeur dans son relevé.

Aux termes de l'article L.224-3 du Code du travail « *il ne peut être fait de retenue par l'employeur sur les salaires tels qu'ils sont déterminés au dernier alinéa de l'article précédent que*

- 1. du chef d'amendes encourues par le salarié en vertu de ce code, en vertu de la loi, en vertu de son statut ou en vertu du règlement d'ordre intérieur d'un établissement, régulièrement affiché ;*
- 2. du chef de réparation du dommage causé par la faute du salarié ;*
- 3. du chef de fournitures au salarié :*
 - a) d'outils ou d'instruments nécessaires au travail et de l'entretien de ceux-ci*
 - b) de matières ou de matériaux nécessaires au travail et dont les salariés ont la charge selon l'usage admis ou aux termes de leur engagement ;*
- 4. du chef d'avances faites en argent.*

Les retenues mentionnées ci-dessus ne se confondent ni avec la partie saisissable, ni avec la partie cessible. Celles énumérées sous 1,2 et 4 ne peuvent dépasser le dixième du salaire.

Les acomptes versés pour une période de travail révolue ou en cours, pour laquelle un décompte définitif n'a pas encore été établi, ne sont pas considérés comme avance au sens du point 4 ci-dessus ».

Contrairement aux affirmations de la partie requérante, l'SOCIETE1.) n'a pas opéré de retenue de salaire mais a déduit dans son relevé des congés qu'elle estime indûment mis en compte. Le moyen tiré d'une retenue sur salaire est partant à dire non fondé.

Pour le surplus, force est de constater que PERSONNE1.) ne conteste pas avoir bénéficié de 40 heures de congés au mois d'avril et de juin 2020 et ne conteste qu'ils n'ont jamais été mis en compte avant l'établissement de la fiche de salaire du mois de novembre 2022, fiche de salaire versée en cause en tant que pièce par la partie requérante elle-même et qui n'a jamais été contestée jusqu'alors.

PERSONNE1.) n'établit pas en outre en quoi la déduction des 40 heures de congé par l'employeur serait contraire à l'article 6 du Code civil.

Il découle de ces considérations que PERSONNE1.) ne saurait revendiquer un solde de congés non pris.

D. La demande de l'Etat

En vertu de l'article L.521-4 (8) du Code du travail, « *dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt* ».

La partie requérante ayant été déboutée de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement, l'ETAT doit également être débouté de sa demande basée sur l'article L.521-4 (8) du Code du travail.

E. Les demandes accessoires

Les parties réclament chacune l'allocation d'une indemnité de procédure.

Les parties n'ayant pas établi la condition de l'iniquité requise par la loi, leurs demandes en allocation d'une indemnité de procédure sont à rejeter.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à la charge de la partie requérante, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

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

ordonne la jonction des rôles n° L-TRAV-175/23 et n° L-TRAV-649/22,

rejette le moyen tiré du libellé obscur,

reçoit les demandes en la forme,

déclare justifié et régulier le licenciement avec préavis prononcé par l'(SOCIETE1.) à l'encontre de PERSONNE1.) en date du 30 mai 2022,

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel et de son préjudice moral,

donne acte à PERSONNE1.) de sa renonciation à sa demande en arriérés de salaires,

déclare recevable la demande de PERSONNE1.) en augmentation pour congés non pris,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnité pour congés non pris,

dit non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi dirigée contre l'SOCIETE1.),

dit non fondées les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure, condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Robert WORRE, 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.

Robert WORRE,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière