

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 24/2025
(rôle L-TRAV-688/21)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 7 JANVIER 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Olivier GALLE	Assesseur - employeur
Laurent BAUMGARTEN	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à L-2449 Luxembourg, 5, boulevard Royal,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Dominique FARYS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET :

le SOCIETE1.),

personne morale de droit public, établi à L-ADRESSE2.), représentée par son président actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant Maître Joëlle CHOUCROUN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

FAITS:

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance d'un jugement rendu par le Tribunal de ce siège le 5 mars 2024 sous le numéro de répertoire 854/24 et dont le dispositif est conçu comme suit :

« le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

donne acte aux parties aux litiges qu'elle limitent les débats à la question de la compétence matérielle du Tribunal du Travail pour connaître de la demande de PERSONNE2.) , ainsi qu'à la question de savoir si le SOCIETE1.), personne morale de droit public, a licencié PERSONNE3.) pendant une période de protection de cette dernière en raison de sa maladie ;

se déclare matériellement compétent pour connaître de la demande de PERSONNE2.) ;

dit que le SOCIETE1.), personne morale de droit public, a respecté les dispositions légales relatives à la protection du salarié pendant son incapacité de travail ;

partant dit que le licenciement prononcé par courrier du 22 mars 2021 n'a pas été prononcé pendant une période de protection de PERSONNE2.) en raison de sa maladie ;

refixe l'affaire à l'audience publique du mardi, 11 juin 2024, 15h00 heures, salle JP.1.19, pour continuation des débats ;

réserve toutes les demandes, ainsi que les frais et dépens de l'instance, en l'état actuel de la procédure.»

A l'audience du 11 juin 2024, l'affaire a été refixée à l'audience du 3 décembre 2024.

A l'audience du de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Dominique FARYS, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Joëlle CHOUCROUN.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé le

JUGEMENT QUI SUIT:

Revu le jugement no 854/24 rendu par le Tribunal du Travail de ce siège en date du 5 mars 2024.

A l'audience du 3 décembre 2024, la requérante a demandé acte qu'elle renonçait à sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Acte lui en est donné.

I. Quant au licenciement

A. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant à la précision des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait en premier lieu valoir que le premier motif invoqué par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revête pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

Elle fait en effet valoir que le motif relatif à l'absence continue de longue durée pendant près de onze mois manque de précision.

Elle fait ainsi valoir que la lettre de motifs se contente de mentionner qu'elle aurait été absence pendant près de onze mois et que cette absence aurait inévitablement perturbé le fonctionnement de la partie défenderesse au motif qu'elle serait la seule secrétaire à effectuer les tâches énumérées dans l'annexe de son contrat de travail.

Elle fait encore valoir que la lettre de motifs rajoute de manière succincte que le suivi des comptes n'aurait pas été assuré, soulignant à nouveau qu'aucune des tâches prévues par l'annexe n'aurait pu être exécutée.

Elle renvoie dès lors à un jugement du Tribunal du Travail du 27 mai 2024, numéro 1785/24 du répertoire, pour retenir que l'absentéisme doit pouvoir être considéré comme habituel, c'est-à-dire qu'il se caractérise par des absences longues et nombreuses et répétées, qu'il cause effectivement des difficultés considérables au niveau du fonctionnement de l'entreprise et qu'il n'existe pas de certitude, ni même de probabilité, d'amélioration dans un proche avenir, de sorte que l'employeur se trouve dans une situation où il ne peut plus compter sur une collaboration régulière et efficace du salarié concerné.

Elle fait ainsi valoir qu'il est manifeste que la lettre de motifs fait preuve d'un manque de précision concernant les conditions requises.

Elle fait en effet valoir que les dates ou les périodes spécifiques de ses absences ne sont pas mentionnées dans la lettre de motifs.

Elle fait ensuite valoir que la lettre de motifs ne démontre pas en détail en quoi son absence aurait concrètement causé une gêne significative pour la partie défenderesse, ni ne justifie en quoi il serait désormais impossible pour la partie défenderesse de compter sur une collaboration régulière et efficace de sa part.

Elle fait ensuite valoir que la lettre de motifs affirme à tort que son incapacité de travail n'aurait été justifiée, selon le contrôle médical, que jusqu'au 28 février 2021 inclus.

Elle fait ainsi valoir qu'il convient de se référer simplement et directement au contrôle médical réalisé le 22 février 2022 par le docteur PERSONNE4.) duquel il ressortirait que, sous la rubrique « autres observations », une prolongation de l'incapacité est jugée probable.

Elle fait ensuite valoir que les attestations testimoniales que la partie défenderesse a versées aux débats, à savoir celles de PERSONNE5.) et de PERSONNE6.), sont en contradiction avec la lettre de motifs.

Elle fait en effet valoir que la lettre de motifs affirme qu'aucune des tâches prévues à l'annexe de son contrat de travail n'aurait pu être réalisée pendant un an.

Elle fait pourtant valoir que PERSONNE6.) indique que des bénévoles ont dû être mobilisés en urgence, et que cela étant insuffisant, des personnes rémunérées ont également été engagées pour assurer des tâches telles que la comptabilité, la facturation et la gestion de l'épicerie casher : « *il fallait agir au plus vite en faisant appel à des bénévoles dès lors que notre secrétaire avait franchi le ADRESSE3.) et cela ne suffisant pas, nous avons dû recourir à des personnes qui ont été payées pour leur travail (comptabilité, facturation, gestion de l'épicerie casher, etc.)* ».

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE5.) a quant à lui attesté que le « *Président et le Vice-Président m'ont demandé de venir donner un coup de main en tant que bénévole pour m'occuper de l'entretien du Bâtiment et d'autres tâches afin qu'ils gèrent les différentes tâches journalières que gérât Madame PERSONNE7.)* ». ».

Elle fait cependant valoir que rien de tel n'a été développé dans la lettre de motifs.

Elle fait finalement valoir que les déclarations des témoins ne peuvent pas être considérées comme des précisions complémentaires aux termes de l'article L.124-11 alinéa 2 du code du travail.

Elle fait ainsi valoir que s'il est vrai que selon le code du travail, « *l'employeur peut en cours d'instance apporter des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés* », cette faculté est cependant interprétée de manière très restrictive par la jurisprudence.

Elle fait ainsi valoir que la possibilité de compléter les précisions fournies ne peut suppléer à une absence de précision originaire des motifs énoncés.

Elle fait en effet valoir que la rédaction initiale doit circonscrire les faits quant à leur nature et les figurer dans le temps et dans l'espace.

La requérante fait partant valoir qu'il y a lieu de constater le caractère imprécis de ce premier motif de licenciement.

La partie défenderesse soutient au contraire qu'elle a indiqué le premier motif du licenciement avec précision dans la lettre de motifs.

Elle fait ainsi valoir que la durée de l'absence de la requérante est indiquée dans la lettre de motifs.

Elle fait encore valoir que la longue absence de la requérante a automatiquement entraîné sa désorganisation.

Elle fait ainsi valoir que l'absence de la requérante pendant onze mois est une longue absence en continu qui aurait désorganisé une petite organisation alors qu'aucun autre salarié n'aurait pu effectuer les tâches de son ancienne salariée.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'elle a joint la liste des tâches de la requérante à la lettre de motifs et que cette liste fait partant partie intégrante de cette lettre.

La requérante réplique que la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs la durée de ses certificats médicaux, ni la date des différents certificats médicaux, ni qu'elle est une petite organisation.

La partie défenderesse réplique finalement que la durée exacte de l'absence de la requérante figure dans la lettre de motifs.

La partie défenderesse fait en effet valoir qu'elle a indiqué dans cette lettre que la requérante a été absente sans discontinuation depuis le 7 mai 2020 et qu'au jour de son licenciement, elle a ainsi été absente pendant presque onze mois.

2) Quant aux motifs du jugement

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. »

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5(2) précité permet 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.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

Il appartient ainsi 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 du congédiement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

Or, si la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motifs que la requérante a été absente sans discontinuation depuis le 7 mai 2020 et qu'à la date de son licenciement, le 22 mars 2021, elle a été absente pendant presque onze mois, elle n'y a pas indiqué si cette absence a été une absence unique ou si elle a été entrecoupée par plusieurs certificats médicaux.

Le tribunal de ce siège n'est ainsi notamment pas en mesure de déterminer si l'absentéisme de la requérante a apporté une gêne indiscutable au fonctionnement du service, ni si la partie défenderesse n'a plus pu compter sur une collaboration suffisamment régulière de la requérante pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Le premier moyen du licenciement n'a partant pas été indiqué avec précision dans la lettre de motifs, de sorte qu'il ne saurait pas être pris en considération pour apprécier le bienfondé du licenciement de la requérante.

En ce qui concerne ensuite le deuxième motif du licenciement, la partie défenderesse l'a indiqué avec précision dans la lettre de motifs alors qu'elle y a indiqué la nature de la faute qu'elle reproche à la requérante, ainsi que les circonstances de fait et de temps entourant la faute reprochée.

b) Quant au caractère réel et sérieux du motif précis du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au non-respect par elle de l'article 5 de son contrat de travail, la requérante fait en premier lieu valoir que si elle a signé le contrat de travail et partant aussi son article 5, cette clause est illicite et encourt partant la nullité.

Elle fait en effet valoir que l'employeur ne peut pas par une clause restreindre la liberté de choix de domicile du salarié en l'obligeant à fixer son domicile ou à le transférer près de l'entreprise.

Elle fait ainsi valoir que la liberté de choix de domicile est un droit fondamental reconnu à toute personne par la Convention Européenne des Droits de l'Homme dans son article 8.

Elle fait ainsi valoir que cette liberté permet à chacun de déterminer librement le lieu où il souhaite établir sa résidence, sans que cette décision soit dictée par des contraintes imposées par un tiers, y compris l'employeur.

Elle fait dès lors valoir que si un employeur inclut dans le contrat de travail une clause imposant au salarié de fixer son domicile dans une zone géographique précise ou de le transférer à proximité de l'entreprise, il excède ses prérogatives.

Elle fait ainsi valoir que ce type de clause porte une atteinte injustifiée à la vie privée du salarié.

Elle fait encore valoir que l'obligation de résidence est perçue comme une ingérence dans la sphère personnelle du salarié, ce qui est contraire aux principes fondamentaux du droit du travail, qui visent à protéger l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'une telle clause pourrait éventuellement être tolérée si l'employeur avait pris en charge de loyer, ce qui ne serait pas le cas ici.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse a exigé qu'elle réside à Luxembourg-ville où les loyers seraient notoirement élevés.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'elle a dû assumer seule le coût de son logement à cette adresse et qu'elle a signalé dans son courrier à la société SOCIETE2.) qu'elle n'était plus en mesure de payer un loyer aussi élevé.

Elle fait dès lors valoir que le motif invoqué, fondé sur la prétendue violation de l'article 5, repose sur une clause illicite et par conséquent nulle.

La requérante fait partant valoir que ce motif ne peut pas être considéré comme un motif valable de licenciement.

Si par impossible le tribunal devait considérer cette clause comme licite, la requérante fait valoir que le 21 septembre 2020, elle a informé son propriétaire de son intention de résilier le bail pour le 15 janvier 2021.

Elle fait ensuite valoir que dans la cadre de son processus de rétablissement, un certificat médical établi par le docteur PERSONNE8.) du 25 mai 2020 l'a autorisée à séjourner à l'étranger afin d'être entourée de ses proches.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse fait preuve de mauvaise foi en affirmant n'avoir appris que le 10 décembre 2020 de manière fortuite qu'elle ne résidait plus au Luxembourg.

Elle fait ainsi valoir que si les deux premiers certificats médicaux ont bien été rédigés par un médecin généraliste au Luxembourg, tous les certificats médicaux suivants ont à partir du 15 juin 2020 été rédigés par un médecin français et que tous mentionnent sans exception son adresse à Paris.

Elle fait dès lors valoir que la partie défenderesse ne peut désormais prétendre ignorer qu'elle avait changé sa résidence pendant sa maladie.

Elle fait ainsi valoir que rien n'interdit à un salarié de résider à l'étranger pendant sa maladie, d'autant plus si cette décision a été validée par un médecin.

La requérante fait partant valoir que le motif du licenciement n'est ni réel, ni sérieux.

La partie défenderesse réplique que les tâches de la requérante nécessitaient sa présence dans les environs.

Elle fait ensuite valoir que la requérante n'avait l'obligation ni de résider au Luxembourg, ni dans un endroit déterminé.

Elle soutient ainsi que l'article 5 du contrat de travail de la requérante n'est pas contraire à l'article 8 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme.

Elle fait ensuite valoir que la requérante aurait pu loger dans un logement correspondant à ses facultés financières.

Elle fait ensuite valoir que la requérante ne l'a jamais informée qu'elle allait déménager.

Elle fait ensuite valoir que même en maladie, la requérante a eu les capacités d'organiser son déménagement.

Elle fait ensuite valoir que le fait que la requérante a consulté des médecins en France n'entraîne pas qu'elle est domiciliée en France.

Elle fait ensuite valoir que la requérante lui a envoyé ses certificats médicaux par mail, mais qu'elle ne l'a pas informée par mail de son déménagement.

Elle fait ainsi valoir que la requérante, qui n'aurait pas eu l'intention de revenir travailler, a fait preuve d'un manque de loyauté envers elle.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'a pas eu de perspectives de voir revenir travailler la requérante.

Elle fait encore valoir que la requérante a organisé de façon méditée sa situation sans se soucier de la situation dans laquelle elle l'a laissée.

La partie défenderesse fait en effet valoir que cela faisait des mois que la requérante a commencé à postuler auprès de l'Assemblée nationale en France.

La requérante conteste qu'elle ait définitivement quitté le Luxembourg.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a pendant sa maladie juste voulu être entouré de ses proches.

La requérante fait ainsi valoir que les affirmations de la partie défenderesse sont de pures suppositions non prouvées.

La partie défenderesse réplique que le fait pour la requérante d'avoir résilié son contrat de bail prouve son intention de ne pas revenir travailler.

La partie défenderesse fait ainsi valoir qu'il n'y a aucun élément dans le dossier qu'elle voulait revenir travailler.

La requérante réplique que la partie défenderesse l'a obligée d'habiter à Luxembourg-ville.

La requérante fait finalement valoir qu'elle a résilié son bail à Luxembourg-ville alors que le loyer aurait été trop important.

2) Quant aux motifs du jugement

D'après l'article 5 du contrat de travail signé entre les parties au litige le 7 mars 2016, « *L'employée s'engage formellement à venir habiter à Luxembourg-ville au plus tard une année après le début de la relation de travail, au vu des contraintes liées au présent contrat.* ».

Si l'article 8 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme, qui prévoit que toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance, n'est pas applicable en l'espèce, ceci alors que la partie défenderesse n'a pas violé son obligation de respecter le domicile de la requérante, toujours est-il que l'article 5 du contrat de travail est illicite et partant nul.

Un employeur ne saurait en effet pas imposer à son salarié le lieu de son domicile.

Le motif du licenciement relatif à l'article 5 du contrat de travail de la requérante n'est partant pas un motif sérieux.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier daté du 22 mars 2021 doit partant être déclaré abusif.

B. Quant à la demande indemnitaire : quant au dommage moral

a) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 10.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste la demande indemnitaire de la requérante dans son principe et dans son quantum.

Elle fait en effet valoir que la requérante n'a pas subi de stress suite à son licenciement.

Elle fait ainsi valoir que la requérante n'a pas subi de stress lié à des demandes d'emploi.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que la requérante n'a ni versé une lettre de candidature pour l'Assemblée nationale, ni une lettre pour un autre emploi, au dossier.

b) Quant aux motifs du jugement

D'après l'article L.124-12(1) du code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

Ainsi, le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

La requérante, qui n'a pas établi qu'elle a activement cherché un nouvel emploi après son licenciement, n'a de ce fait pas démontré qu'elle s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

La requérante a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salariée, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme de 5.000.- €

Il ne résulte en effet d'aucun élément du dossier que la requérante a déjà avant son licenciement postulé pour un emploi auprès de l'Assemblée nationale en France, les développements de la partie défenderesse à ce sujet restant à l'état de simple allégation à défaut d'avoir été prouvées.

II. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

La requérante demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge de la requérante l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la requérante à la somme de 1.000.- €

La partie défenderesse réclame également une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- €

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

revu le jugement no 854/24 rendu par le Tribunal du Travail de ce siège en date du 5 mars 2024 ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle renonce à sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif ;

déclare le licenciement que le SOCIETE1.) a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 22 mars 2021 abusif ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice moral qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif pour le montant de 5.000.- €;

partant **condamne** le SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 5.000.- € avec les intérêts légaux à partir du 19 octobre 2021, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- €;

partant **condamne** le SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande du SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

condamne le SOCIETE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER