

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3910/24  
L-TRAV-307/24

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
LUNDI, 9 DECEMBRE 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 par Maître Jordan MICHEL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, demeurant à Frisange,

**ET:**

**SOCIETE1.) SA,**

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

## **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par Maître Barbara TURAN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Michel SCHWARTZ, 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 22 avril 2024, sous le numéro fiscal 307/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 22 mai 2024. L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 4 novembre 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 du 22 avril 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA 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 :

- |  |              |
|--|--------------|
| - arriérés de salaire :                          | 8.000 euros  |
| - dommages et intérêts pour préjudice matériel : | 16.000 euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice moral :    | 1.500 euros  |

La requérante conclut encore à l'octroi d'une indemnité de 2.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et à la condamnation de son adversaire aux frais et dépens de l'instance.

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

A l'audience des plaidoiries du 4 novembre 2024, la requérante a modifié ses demandes indemnitaires. Suivant le dernier état de ses plaidoiries, elle demande le paiement de dommages et intérêts d'un montant de 9.134,80 euros du chef du préjudice matériel et de 5.000 euros du chef du préjudice moral.

#### **II. Les faits**

PERSONNE1.) est entrée au service de la société SOCIETE1.) SA en qualité de « coordinatrice Food and Beverage » à compter du 24 avril 2023.

Par un courrier du 7 mars 2024, la société SOCIETE1.) SA a notifié à la requérante un licenciement moyennant préavis de deux mois ayant débuté le 15 mars et pris fin le 14 mai 2024.

La requérante ayant sollicité la communication des motifs gisant à la base de son congédiement, la société défenderesse lui a répondu par un courrier du 29 mars 2024 rédigé dans les termes suivants :

## SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

### III. Les prétentions et les moyens des parties

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

La requérante conteste la matérialité de tous les griefs énoncés dans la lettre de motivation. En ce qui concerne le grief relatif à une offre envoyée le 27 février 2024 sans l'indication du prix pour la location d'une salle, la requérante reconnaît avoir oublié de faire figurer ce poste dans l'offre envoyée au client, mais elle conteste toute intention malveillante dans son chef ; il se serait agi d'un simple oubli.

A l'appui de sa demande en paiement d'arriérés de salaire, elle explique qu'elle n'a pas touché son salaire pour la période de préavis du 15 mars au 14 mai 2024. La requérante soutient que le 7 mars 2024, après lui avoir remis en main propre la lettre de licenciement, PERSONNE2.) lui aurait demandé de lui remettre immédiatement l'ensemble de son matériel professionnel, dont le badge d'accès et son téléphone portable professionnel. Ensuite PERSONNE2.) et le directeur de la restauration et des événements l'auraient accompagnée à son véhicule. Ils lui auraient « affirmé qu'elle ne reviendrait pas travailler ». La requérante fait plaider qu'en agissant de la sorte, la société défenderesse l'aurait empêchée de prester son préavis. Privée de ses badges d'accès et de pointage, et n'ayant pas reçu de planning, la requérante aurait adressé, par l'intermédiaire de son mandataire, une lettre à la société SOCIETE1.) SA pour l'enjoindre de lui permettre d'exécuter son travail pendant la durée du préavis.

La société SOCIETE1.) SA conteste cette version des faits et soutient qu'après avoir reçu la lettre de licenciement, la requérante aurait déposé son badge et ses clés dans une des salles de l'hôtel. Tant PERSONNE2.) que le directeur de la restauration et des événements lui auraient spécifié qu'elle n'était pas dispensée de travail durant le préavis. Sur ce, la requérante leur aurait répondu qu'elle ne reviendrait pas travailler pendant la période de préavis.

Dans son courrier de réponse au mandataire de la requérante, la société SOCIETE1.) SA aurait, à nouveau, clairement indiqué que PERSONNE1.) ne bénéficiait pas d'une dispense de travail et qu'elle était invitée à se présenter sur son lieu de travail dès le lendemain.

En dépit de ces explications tant orales qu'écrites, PERSONNE1.) n'aurait jamais repris le travail au cours de la période de préavis du 15 mars au 14 mai 2024 de sorte qu'elle ne saurait prétendre au paiement de son salaire pour cette période.

En ce qui concerne le licenciement, la société SOCIETE1.) SA conclut à voir constater qu'il est justifié et à voir débouter la requérante de toutes ses demandes indemnitaires. Pour établir la matérialité des griefs énumérés dans la lettre de motivation, la société SOCIETE1.) SA verse des attestations testimoniales et elle formule l'offre de preuve suivante :

## SCAN DE L'OFFRE DE PREUVE

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la société défenderesse conteste les demandes indemnitaires de la requérante en leurs principes et quanta.

### IV. Les motifs de la décision

La requête ayant été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, la demande 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.

Bien que la requérante n'ait pas spécialement contesté la précision des motifs qui lui ont été communiqués par courrier du 29 mars 2024, il appartient au Tribunal de vérifier si la lettre répond effectivement aux critères de précision dégagés par la jurisprudence, la prescription de précision étant d'ordre public.

A la lecture du courrier du 29 mars 2024, le Tribunal dégage 8 griefs. A cet égard, le Tribunal retient, conformément aux plaidoiries de la requérante, que ni le fait de demander une augmentation ni le fait d'informer sa supérieure hiérarchique qu'on envisage de se réorienter professionnellement ne constitue une faute susceptible de justifier un congédiement.

Il s'ensuit qu'il est reproché à PERSONNE1.) :

- 1) d'avoir omis d'indiquer, le 27 février 2024, le prix de la location d'une salle dans une offre adressée à un client et d'avoir envoyé cette offre sans qu'elle ne soit contresignée par sa supérieure hiérarchique,
- 2) d'avoir, le 28 février 2024, lors d'un entretien avec PERSONNE2.) et le directeur de la restauration et des événements, menacé ces derniers de commettre une faute grave pour ainsi obtenir son licenciement,

- 3) d'avoir soutenu, le 29 février 2024, en présence de deux collègues de travail qu'elle s'était arrangée avec un important client de l'hôtel pour démontrer des fautes qui seraient de nature à conduire à son licenciement,
- 4) d'avoir passé, le 1<sup>er</sup> mars 2024, 8 heures de son temps de travail à diffamer l'hôtel et à raconter des histoires,
- 5) d'avoir, le 24 février 2024 vers 11 heures, mis à jour son CV plutôt que de se trouver sur les lieux des événements auxquels elle devait assister,
- 6) d'avoir créé, le 28 février 2024, un fichier pour y regrouper plusieurs documents dans le but de les extraire,
- 7) de ne pas avoir observé les procédures de commandes notamment en cas de changements,
- 8) de ne pas avoir observé les procédures de comptabilisation des acomptes et le classement des dossiers des clients.

Le Tribunal constate que le quatrième grief est décrit en des termes génériques, aucun exemple concret de propos diffamatoires ou « d'histoires » n'est donné à l'appui de ce grief.

Il en va de même du cinquième grief. En effet, la lettre indique que la requérante devait assister à plusieurs événements, sans indiquer concrètement de quels événements il s'agissait ni les lieux où ils se déroulaient. Il est soutenu que vers 11 heures, la requérante aurait mis à jour son CV, le temps pendant lequel elle a prétendument vaqué à cette occupation n'est pas indiqué ni estimé. A défaut de précision à ce sujet, il est impossible d'apprécier la gravité de ce grief.

Le sixième grief doit également être écarté pour défaut de précision. En effet, il résulte des plaidoiries qu'il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir créé sur le bureau de son ordinateur professionnel un fichier « Event » et d'y avoir enregistré plusieurs documents issus d'un fichier commun. Or, en utilisant dans la lettre de motivation, tour à tour, les expressions « retirer des données », « extraire de l'établissement » et « charger des informations », la lettre crée la confusion chez le lecteur. Il ne se dégage pas clairement de la lettre s'il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir tenté de profiter de certaines données appartenant à l'employeur en les copiant sur un support lui appartenant ou s'il lui est fait grief d'avoir tenté de s'emparer de ces données tout en en privant la société SOCIETE1.) SA. Par ailleurs, dans la lettre la société défenderesse affirme que le fichier « Event » aurait été créé dans le but d'extraire des données, sans indiquer concrètement sur quel support la requérante a enregistré les données ni quels sont les indices qui lui permettent de conclure que le but de la manœuvre était une extraction.

A l'appui du grief de ne pas avoir respecté les procédures de comptabilisation des acomptes, la société réitère son deuxième grief relatif à une offre envoyée à un client sans indication du prix de la location de la salle. Si cet exemple est décrit avec suffisamment de précision, le second exemple doit en revanche être écarté. En effet, il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir omis de noter un événement dans un registre. Cette omission aurait entraîné une double réservation de la salle. A défaut d'explications quant à la relation causale entre l'omission, d'une part, et la double réservation, d'autre part, il est difficile de comprendre concrètement le grief et d'en apprécier la gravité.

Les trois premiers griefs ainsi que le grief relatif au non-respect des procédures de commande sont, en revanche, exprimés avec la précision requise dans la mesure où tant les circonstances de temps que de lieu sont abordées et que les autres personnes impliquées sont identifiées tant par leurs noms que leurs fonctions.

PERSONNE1.) ne conteste pas avoir omis de renseigner, le 27 février 2024, le prix de la location de la salle dans une offre adressée à un client. Il résulte des pièces produites en cause qu'il existe une différence au niveau du prix total de plus de 4.000 euros (16.760 au lieu de 20.950) entre l'offre envoyée par la requérante et l'offre rectifiée (pièce 14 de Maître Schwartz).

Dans son attestation testimoniale, PERSONNE3.) indique qu'elle avait relevé l'erreur, avant l'envoi de l'offre au client, et qu'elle avait demandé clairement à PERSONNE1.) de corriger l'offre. Il résulte également de cette même attestation que la procédure prévoit que les offres doivent être validées par PERSONNE2.) avant d'être adressées aux clients (pièce 12 de Maître Schwartz).

Si les éléments du dossier ne permettent pas de dégager une intention de nuire dans le chef de la requérante, il n'en demeure pas moins que l'omission du prix de plus de 4.000 euros de la location de la salle constitue une faute d'autant plus caractérisée que l'omission avait été détectée et que malgré la demande de sa supérieure de rectifier cette erreur la requérante ne l'a pas fait

Il résulte par ailleurs des attestations de PERSONNE3.) et de PERSONNE4.) (pièces 12 et 13 de Maître Schwartz) que PERSONNE1.) a affirmé devant elles qu'elle envisageait de s'arranger avec un client de l'hôtel, un certain Monsieur PERSONNE5.), pour organiser des fautes graves en vue d'aboutir ainsi à son licenciement.

Le Tribunal retient que le fait pour une salariée d'entretenir ses collègues d'un plan pour conduire son employeur à la licencier constitue une faute dans le chef de cette salariée. En effet, un tel comportement est de nature à nuire au bon climat de travail et il est dès lors susceptible d'impacter négativement le fonctionnement de l'équipe et la bonne exécution du travail. Il s'y ajoute qu'il est établi que PERSONNE1.) ne s'est pas contentée de parler de ses projets d'être licenciée, elle a également exprimé l'idée d'impliquer un client de l'hôtel dans son stratagème ce qui est nécessairement alarmant dès lors que les salariés de la société défenderesse se doivent de veiller à la tranquillité des clients et ne sauraient se permettre de les importuner en les impliquant dans leurs projets personnels.

PERSONNE1.) s'étonne que la société SOCIETE1.) SA n'ait pas versé d'attestation testimoniale rédigée par le client en question et que ce dernier ne figure même pas sur la liste des témoins dont l'audition est proposée. Or, il importe peu de savoir si PERSONNE1.) avait effectivement approché le client pour lui demander de l'aider dans son projet, la simple évocation de cette idée en présence de deux collègues constitue une faute dans la mesure où cette déclaration place les deux collègues dans une situation très inconfortable.

Le grief relatif aux procédures de commande est également établi sur base de l'attestation testimoniale de PERSONNE6.) (pièce 17 de Maître Schwartz) qui confirme les deux exemples énumérés dans la lettre de motivation du congédiement.

Le Tribunal constate finalement que le second grief relatif à des propos que PERSONNE1.) aurait tenus lors d'une entrevue avec PERSONNE2.) et le directeur de la restauration et des événements n'est pas établi par les éléments du dossier. En effet, aucune attestation testimoniale ne relatant les propos tenus lors de l'entretien du 28 février 2024 n'est produite en cause. Il s'y ajoute qu'aucun des deux comptes-rendus de réunions prétendument établis par

PERSONNE2.) et par le directeur de la restauration et des évènements cités dans la lettre de motivation n'est produit non plus.

Nonobstant cette circonstance, le Tribunal retient que les trois griefs établis dans le chef de PERSONNE1.) sont suffisamment sérieux pour justifier le licenciement de la requérante qui n'avait par ailleurs qu'une très faible ancienneté.

Il y a partant lieu de constater que le licenciement est justifié et de débouter PERSONNE1.) de l'ensemble de ses demandes indemnitaires.

#### B. Les arriérés de salaire

Il est constant en cause que PERSONNE1.) n'a pas travaillé au cours de la période de préavis débutant le 15 mars et expirant le 14 mai 2024.

Il résulte du dossier et de la requête qu'après la remise de la lettre de licenciement le 7 mars 2024, la requérante a été en congé jusqu'au 18 mars inclus de sorte qu'elle devait reprendre le travail à partir du 19 mars 2024.

Il ne résulte ni de la lettre de licenciement ni d'aucun autre écrit versé au dossier que la société SOCIETE1.) SA aurait dispensé PERSONNE1.) de travailler pendant la période de préavis. Au contraire, dans son courrier, envoyé par voie électronique, du 18 mars 2024 en réponse au courrier du mandataire de PERSONNE1.) (également daté du 18 mars 2024), la société SOCIETE1.) SA prend expressément position à cet égard, d'une part, en indiquant « nous lui avons indiqué qu'elle n'était pas dispensée de respecter son préavis » et, d'autre part, en invitant PERSONNE1.) à se présenter à son poste de travail dès le mardi 19 mars 2024 à 14.30 heures (pièce 14 de Maître Schwartz).

Au plus tard à la réception de ce courrier plus aucun doute n'était possible quant au fait que PERSONNE1.) n'était pas dispensée de travail pendant le préavis.

Il importe peu à cet égard de savoir si et dans quelles circonstances exactes, la requérante avait remis son badge d'accès et le reste de son matériel professionnel le 7 mars 2024 lors de la remise de la lettre de licenciement. En effet, dans la mesure où la société défenderesse exploite un hôtel, le badge d'accès n'est pas nécessairement requis pour accéder au lieu de travail. Il ne saurait par ailleurs être exclu que le badge et le reste du matériel professionnel auraient pu être restitués à la requérante à partir du 19 mars 2024.

Comme le salaire est la contrepartie de la prestation du travail et qu'il est constant en l'espèce qu'aucun travail n'a été presté pendant le préavis, il y a lieu de débouter la requérante de sa demande tendant au paiement d'arriérés de salaire pour cette période.

#### C. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure étant donné que la condition d'iniquité n'est pas établie dans son chef.

Il y a par ailleurs lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à la charge de PERSONNE1.), 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 justifié** le licenciement de PERSONNE1.) ;

**déclare non fondée** les demandes de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts des chefs de préjudices matériel et moral et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

**laisse** les frais et dépens de l'instance à la charge de PERSONNE1.).

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.